

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**SOTILASJOHTAJA JA VALTA - ANALYYSI VALLAN KOLMESSA ULOTTU-
VUUDESSA**

Tutkielma

Kapteeni
Janne Viitasalo

EUK 63
Maasotalinja

Huhtikuu 2011

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Esiupseerikurssi 63	Linja Maasotalinja
Tekijä Kapteeni Janne Viitasalo	
Tutkielman nimi SOTILASJOHTAJA JA VALTA - ANALYYSI VALLAN KOLMESSA ULOTTU- VUUDESSA	
Oppiaine johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka MPKK:n kurssikirjasto
Aika Huhtikuu 2011	Tekstisivuja 46 Liitesivuja 0
TIIVISTELMÄ <p>Sanaan valta liittyy usein kielteisiä mielleyhtymiä. Vallan sanotaan esimerkiksi turmelevan, alistavan ja pakottavan. Voidaan kuitenkin todeta, että valtaa tarvitaan, jotta ihmiset saadaan toimimaan yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Valta liittyy keskeisesti organisaatioiden toimintaan. Organisaatioita ei voi ymmärtää ymmärtämättä niiden valtakenteita.</p> <p>Valta on käsitteenä hankala ja sille on tutkimuskirjallisuudessa satoja toisensa kumoavia tai toisiaan täydentäviä määritelmiä. Vallan syvimmästä olemuksesta ei vallitse yksimielisyyttä, ja näkökulmia vallan tarkasteluun on lukemattomia. Tässä tutkimuksessa valtaa käytetään analyysin työkaluna. Sotilasjohtajan toimintaa kuvataan vallan näkökulmasta. Tutkimuksessa vastataan kysymykseen: mihin sotilasjohtajan valta perustuu Suomen puolustusvoimissa rauhan aikana? Kysymykseen vastaamiseksi tutkielmassa muodostetaan vallan teoreettinen viitekehys, jota hyödyntäen vallankäyttöä tarkastellaan paitsi vallankäyttäjän myös vallanalaisen näkökulmasta.</p> <p>Tutkielma on laadullisen tutkimuksen piiriin lukeutuva perustutkimus, jonka tavoitteena on tuottaa uutta tietoa tutkittavasta kohteesta. Tutkimusmenetelmänä on käytetty teorialähtöistä sisällönanalyysia. Teorialähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimusaineisto analysoidaan käyttäen vallasta muodostettua teoreettista viitekehystä. Teoria ohjaa analyysin kulua ja jäsentää kohteesta tehtäviä havaintoja. Teorian tarkoituksena on tarjota tutkimuskohteen tarkasteluun riittävän laaja käsitteistö, joka on liitettävissä aikaisempaan tieteelliseen tutkimukseen.</p>	

Tutkimuksen aineiston hankintamenetelmänä on käytetty kirjalliseen materiaaliin perehtymistä. Aineisto koostuu puolustusvoimien johtajuutta, johtamista, organisaatiokulttuuria ja -rakennetta käsittelevästä tutkimuskirjallisuudesta ja puolustusvoimien toimintaa säätelevästä lainsäädännöstä.

Tässä tutkimuksessa valta ymmärretään Max Weberin määrittelemällä tavalla. Hänen mukaansa: ”Valta tarkoittaa kaikkia mahdollisuuksia saada oma tahto läpi sosiaalisen suhteen sisällä myös vastarinnankin edessä, samantekevää mihin tämä mahdollisuus perustuu.”

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen mukaan valta ilmenee kolmessa ulottuvuudessa. Yksiulotteinen valta on pääasiassa näkyvää päätöksentekoa, jossa on olemassa näkyvä konflikti kilpailevien vaihtoehtojen välillä. Yksiulotteisen vallan näkökulmasta sotilasjohtajan valta perustuu vallitsevaan lainsäädäntöön ja puolustusvoimien sääntöihin. Kaksiulotteisen vallan näkökulmasta valtaa käyttämällä valikoidaan kysymykset, jotka ylipäättään nousevat päätöksenteon kohteiksi. Vallankäyttö luo ja vahvistaa sellaisia arvoja ja institutionaalisia käytäntöjä, jotka rajoittavat päätettävät kysymykset vallankäyttäjän kannalta edullisiksi. Kolmiulotteinen valta kattaa sisäänsä kaksi edellistä vallan ulottuvuutta. Kolmiulotteisen vallan näkökulmasta valtaan ei välttämättä liity näkyvää konfliktia, mutta siitä huolimatta valta vaikuttaa yksilöiden preferensseihin. Tämä organisaation jäsenten tahtoa muokkaava kolmiulotteinen valta vaikuttaa puolustusvoimissa kulttuurin, kurin ja ideologioiden kautta.

Sotilasjohtajan vallan perusta Suomen puolustusvoimissa on vahva. Valta perustuu lain ja organisaation sisäisten sääntöjen lisäksi kulttuuriin ja johtajuuteen sekä kuriin ja ideologioihin. Puolustusvoimien totaalinen luonne ja sotilashenkilöstön yhteinen koulutustausta helpottavat kurin ja ideologioiden istuttamista organisaatioon. Tässä kokonaisuudessa johtajuuden merkitys on suuri. Vallan näkökulmasta johtajuus voidaan ymmärtää sotilasjohtajan keinona käyttää ja hankkia valtaa. Lisäksi johtajuuden keinoin suostutellaan alaisia omaksumaan puolustusvoimien ideologioita.

Tutkimuksessa sotilasjohtajan valtaa tarkastellaan kolmessa ulottuvuudessa. Todellisuudessa nämä ulottuvuudet eivät kuitenkaan ole selvärajaisia eivätkä usein edes toisistaan erotettavissa. Vallan ulottuvuudet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja vaikuttavat toistensa taustalla.

AVAINSANAT

Valta, auktoriteetti, johtajuus, sotilasjohtaminen, sotilasjohtaja, sotilaskuri, syväjohtaminen

SOTILASJOHTAJA JA VALTA - ANALYYSI VALLAN KOLMESSA ULOTTU- VUUDESSA

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
1.1 Taustaa tutkielmalle	1
1.2 Tutkimusongelma, tutkimuksen viitekehys ja rajaukset	3
1.3 Tutkimusmenetelmä.....	5
1.4 Tutkielmassa hyödynnetty kirjallisuus ja aikaisempi tutkimus	9
2 MITÄ VALTA ON?	10
2.1 Valta käsitteenä	10
2.1.1 Yksiulotteinen valta - konflikti ja päätöksenteko.....	12
2.1.2 Kaksiulotteinen valta - arvot ja institutionaaliset käytännöt	13
2.1.3 Kolmiulotteinen valta - näkymätön käsi	14
2.2 Vallan lähteet - Miksi ihmiset tottelevat?	15
2.3 Vallan teoreettinen viitekehys tutkimuksessa	19
3 SOTILASJOHTAJA JA VALTA.....	20
3.1 Yksiulotteinen valta	20
3.1.1 Pakkovalta sotilasjohtajan auktoriteetin selkänäojana.....	20
3.1.2 Pakottava, palkitseva ja legaali legitiimi auktoriteetti	21
3.1.3 Valta ja päätöksenteko	23
3.2 Kaksiulotteinen valta.....	24
3.2.1 Organisaatiokulttuuri vallan lähteenä	25
3.2.2 Johtajuuden keinoin lisää valtaa.....	27
3.3 Kolmiulotteinen valta.....	33
3.3.1 Sotilaallinen kuri	33
3.3.2 Ideologian valta.....	38
4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	40
4.1 Sotilasjohtaja ja valta	40
4.2 Tutkimuksen luotettavuus	44
4.3 Jatkotutkimuksen mahdollisuudet.....	46

LÄHTEET

SOTILASJOHTAJA JA VALTA - ANALYYSI VALLAN KOLMESSA ULOTTUVUUDESSA

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa tutkielmalle

Valtaa havittelevan on hyvä tietää, että oikeutettu valta organisaatiossa takaa jäsenen ”paremman” tottelevaisuuden kuin oikeuttamaton pakkovalta. Jäsen tottelee paremmin, jos hänen omat arvonsa on samansuuntaiset kuin organisaation julkilausutut arvot. Vallassa on siis kyse toimintamme perimmäisistä arvoista. Johtaja, joka painottaa toiminnassaan vain välineellisiä Aspekteja ja arvoja, voi havaita epäonnistuneensa. Johtaminen ja vallankäyttö ”porukan” keskeltä ja parissa toimien vie tavoitteisiin paremmin kuin ”lammiomainen” herastelu ja muodollisen vallan korostaminen. (Natunen & Takala 2006, 4.)

Valta ja vallankäyttö ovat monimutkaisia asioita. Tiedämme, että valtaa esiintyy kaikkialla, mutta meidän on vaikea saada siitä otetta. (Pitkänen 1991, 1; Natunen & Takala 2007.) Valta käsitteenä on poikkeuksellisen poliittinen ja avoin toisensa haastaville tulkinnoille. Sen sijainnista ja olemuksesta ei vallitse yksimielisyyttä. Ilmiöiden tunnistaminen ja analysointi vallan näkökulmasta kannustavat haastamaan, kritisoimaan ja vastustamaan. Tästä huolimatta vallan käsitettä käytetään runsaasti erilaisissa yhteyksissä, teksteissä ja puheissa - otamme vallan itsestäänselvyytensä. (Hyvärinen 2003, 63.) Lopulta emme kuitenkaan pääse yksimielisyyteen siitä, mitä valta on, mistä se koostuu ja kenellä sitä on (Natunen & Takala 2006, 2). Valtaa on moniulotteisuutensa vuoksi verrattu käsitteenä rakkauteen (Berndtson 2008, 37). Luulemme tietävämme mistä siinä on kyse, mutta kun alamme mallintamaan käsitettä, huomaamme nopeasti kietoutuvamme vallan verkkoon, josta on vaikea päästä irti (Pitkänen 1991, 1).

Valtaa ei yleensä mielletä kauniiksi sanaksi. Se epäilyttää ja voi myös ahdistaa. Vallan on sanottu turmelevan sen, jolla on valtaa. Sen on sanottu jyräävän totuuden alle. (Pietikäinen 2010, 7.) Siitä huolimatta valta on keskeisesti läsnä organisaatioissa. Organisaatioiden toimintaa ei voi ymmärtää ymmärtämättä niissä vaikuttavia valtarakenteita (Mintzberg 1983, 1; ks. myös Hollander & Offermann 1990). Vielä jyrkemmin voidaan todeta, että työelämä ja organisaatiot suurelta osin perustuvat eri ryhmien ja henkilöiden väliselle pelille, jossa kamppailaan vallasta (Natunen & Takala 2006, 2).

Kuten johdannon alkusanoista käy ilmi, liitetään johtaminen ja valta usein toisiinsa. Seeck (2008, 18) määrittelee johtamisen toiminnaksi, jonka avulla ihmisten työpanosta ja muita voimavaroja pystytään hankkimaan, kohdentamaan ja hyödyntämään tietyn tavoitteen saavuttamiseksi. Hänen mukaansa johtaminen on myös auktoriteetin oikeuttamista. Yukl (1998, 146; ks. myös Natunen & Takala 2006, 2) toteaa johtajien auktoriteetin perustuvan organisaation hierarkian eriarvoisiin suhteisiin, joissa ylempänä olevilla on oikeus ja velvollisuus määrätä alempana olevien tavoitteista. Todellisuus ei ole kuitenkaan näin yksinkertainen. Valta jakaantuu työyhteisön sosiaaliseen verkostoon siten, että sitä eivät käytä ainoastaan hierarkiassa korkealla olevat muodolliset esimiehet, vaan myös alemmissa asemissa olevilla on valtaresursseja, joita käyttäen he kykenevät vaikuttamaan (Eriksson 2010, 195; Tontti 1998).

Olisi väärin väittää, että valta vain turmelee ja alistaa, sillä se myös mahdollistaa asioita ja synnyttää uutta (Delbridge & Ezzamel 2005; Natunen & Takala 2006, 16; Pietikäinen 2010, 7-8). On selvää, että johtaja tarvitsee valtaa voidakseen johtaa (Naturan & Takala 2006, 4). Tapoja vallan hankkimiseksi ja käyttämiseksi on useita. Johtaja voi tukeutua asemansa mukanaan tuomaan muodolliseen valtaan tai pyrkiä hakeutumaan ”porukan” keskelle ja vaikuttamaan sieltä.

Tässä tutkielmassa ollaan kiinnostuneita sotilasjohtajasta ja vallasta. Nissinen (2000, 100) kuvaa puolustusvoimien johtajakoulutusta käsittelevässä julkaisussaan hyvän sotilasjohtajan suhdetta valtaan toteamalla hänen käyttävän legitiimiä valtaansa harvoin. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella väitetään asian olevan toisin. Sotilasjohtaja toimii vallan kentässä ja hänen koko toimintansa on vallan kyllästävä. Hän ei pääse vallasta irti vaan käyttää sitä jatkuvasti. Valta edellyttää taitoa. Se on keino saavuttaa asetettuja tavoitteita. Valta ei kuitenkaan ole vain johtajan hallussa oleva resurssi, jota hän halutessaan käyttää, vaan se vaikuttaa lisäksi puolustusvoimien kulttuurin, ideologioiden ja rakenteen kautta. Laki puolustusvoimista säättää (11.5.2007/551, 2 §) puolustusvoimien tehtäväksi sotilaskoulutuksen antamisen. Sotilaspedagogiikassa koulutus ymmärretään oppimisen ja kasvatuksen muodostamaksi koordinoituksi

kokonaisuudeksi (Toiskallio 1998, 162). On huomioitava, että jokaisen kasvatustutkimuksen taustalla vaikuttaa myös valta (Huhtinen 2002).

Tutkimusraportti koostuu Johdanto -luvusta, jossa selvitetään ja perustellaan tutkimuksen lähtökohdat: tutkimusongelma alaongelmineen, tehdyt rajaukset sekä tutkimusmenetelmä. Lisäksi tehdään katsaus keskeisimpään hyödynnettyyn kirjallisuuteen ja suomalaiseen 2000-luvun valtatutkimukseen. Toisessa pääluvussa esitellään tutkielmassa sovellettu teoria vallasta. Luvun merkitys on keskeinen, sillä se luo perustan seuraavan pääluvun analyysille. Kolmannessa pääluvussa analysoidaan aineisto ja esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset. Neljännessä luvussa tuodaan esiin johtopäätökset ja arvioidaan tutkimusprosessin kokonaisuutta sekä jatkotutkimuksen mahdollisuuksia.

1.2 Tutkimusongelma, tutkimuksen viitekehys ja rajaukset

Tutkimuksen keskeinen - ja samalla tutkijan ammattitaitoa koetteleva - vaihe on yleisen tutkimusteeman muuntaminen tutkimusongelmaksi ja osaongelmiksi (Niiniluoto 1984, 27). Tämän tutkielman päätutkimuskysymys on: **mihin sotilasjohtajan valta perustuu Suomen puolustusvoimissa rauhan aikana?**

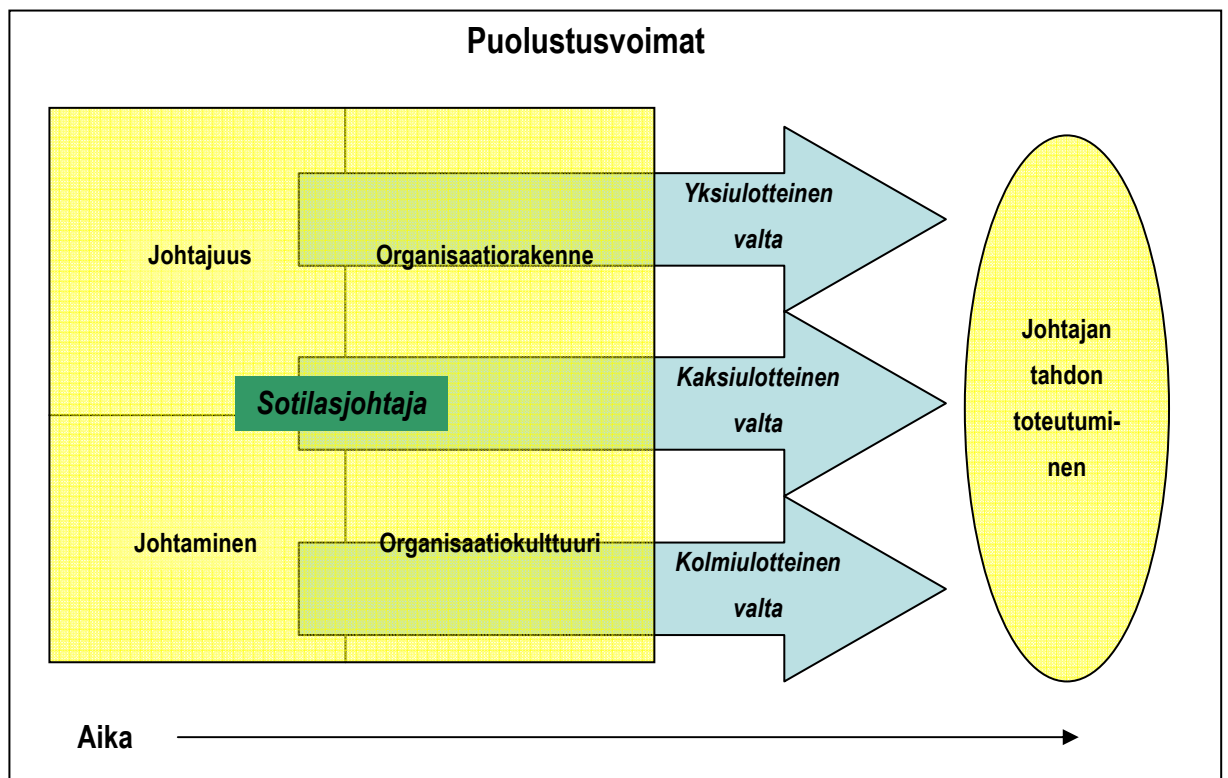
Päätutkimuskysymystä lähestytään seuraavien alatutkimuskysymysten avulla:

- Mitä valta on?
- Miksi alainen tottelee?
- Kuinka vallankäytön muodot ovat muuttuneet?

Tämä tutkielma on organisaatiotutkimus, jossa kiinnostuksen kohteena on sotilasjohtajan¹ organisaatiokäyttäytyminen. Organisaatiokäyttäytymisen tutkimuksen pääasiallisena tavoitteena on ymmärtää miksi ihmiset toimivat organisaatioissa niin kuin toimivat (Juuti 2006, 13). Tarkennettu mielenkiinto kohdistuu sotilasjohtajaan vallankäyttäjänä. Tutkielmassa selvitetään keinoja, tapoja ja ulottuvuuksia, joiden avulla sotilasjohtaja saa alaisensa toimimaan tahdonsa mukaisesti. Tutkielma on itsenäinen kokonaisuus, mutta sen tarkoituksena on myös tuottaa teoreettinen viitekehys, jota voidaan hyödyntää valtaa käsittelevissä jatkotutkimuksissa.

¹ Sotilasjohtajalla tarkoitetaan puolustusvoimien päällystöön tai alipäällystöön kuuluvaa sotilashenkilöä, jolla on käskyvalta toisiin sotilashenkilöihin (YLPALVO 2009, 13–14, 18).

Sotilasjohtaminen jäsennetään tutkielmassa nelikentän kautta (kuva 1). Nelikenttä muodostuu johtamisesta², johtajuudesta³, organisaatiokulttuurista ja -rakenteesta. Näiden osa-alueiden välillä on keskinäisriippuvuus. (Virta 2008, 7-9.) Johtaminen tapahtuu aina määrättyssä toimintaympäristössä, jolla on vaikutuksia vallankäyttöön. Tutkimuksen pääkysymyksellä toimintaympäristöksi rajataan rauhan ajan puolustusvoimat. On huomioitava, että nelikentän ulottuvuuksien kautta voidaan tarkastella myös puolustusvoimia organisaationa. Puolustusvoimissa on siis johtajuutta ja johtamista, sillä on omanlaisensa rakenne ja ominainen kulttuurinsa.



Kuva 1: Tutkielman viitekehys (mukaillen Lukes 2005; Virta 2008)

Yleisen palvelusohjesäännön (YLPALVO) (2009, 13) mukaan puolustusvoimien henkilöstö jaetaan sotilas- ja siviilihenkilöstöön. Tässä tutkielmassa tarkastellaan sotilashenkilöstön välistä vallankäyttöä. Rajausta on tarpeellinen sen vuoksi, että sotilaiden keskinäisiä suhteita - ja siten myös vallankäyttöä - säätelevä YLPALVO on sotilaskäskynä ainoastaan sotilashenkilökuntaa velvoittava (YLPALVO 2009, 9).

² Johtaminen (*management*) ymmärretään tässä tutkimuksessa asioiden johtamisena, jolla tarkoitetaan esimerkiksi organisaation voimavarojen suunnittelua ja budjetointia, organisointia ja valvontaa sekä ongelmien ratkaisemista. (Juuti 2006, 197; ks. myös Juuti 2001, 278–286.)

³ Johtajuus (*leadership*) ymmärretään tässä tutkimuksessa ihmisten johtamisena. Puhuttaessa johtajuuden keinoista, tarkoitetaan niillä syväjohtamisen ulottuvuuksia: inspiroiva tapa motivoida, ihmisen yksilöllinen kohtaaminen, älyllinen stimulointi ja luottamuksen rakentaminen. (ks. Nissinen 2000, 100–103; ks. myös Juuti 2001, 278–286.)

Tutkimusta tehtäessä on tiedostettu, että kantahenkilökunta ja asevelvolliset saattavat kokea puolustusvoimat instituutiona eri tavoin. Kantahenkilökunta työskentelee puolustusvoimissa vapaaehtoisesti asevelvollisten ollessa suorittamassa Suomen lakiin kirjattua velvollisuutta tai naisten osalta oikeutta (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 127 §; Asevelvollisuuslaki 28.12.2007/1438, 2 §; Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 17.2.1995/194, 1 §). Myös näiden henkilöstöryhmien asemassa, oikeuksissa ja velvollisuuksissa on merkittäviä eroja. Tämä pyritään ottamaan huomioon ja tuomaan esiin niissä kohdissa, joissa se aiheen käsittelyn kannalta on tarpeen.

Teoreettisella viitekehyksellä tarkoitetaan eksplisiittisesti määriteltä näkökulmaa, josta tutkittavaa kohdetta tarkastellaan. Viitekehys antaa merkityksen kohteesta tehdyille havainnoille ja samalla se jäsentää havaintojen joukon ymmärrettävään muotoon. (Alasuutari 1994, 71–72; Tuomi & Sarajärvi 2006, 99.) Viitekehys muodostuu tutkimuksen kannalta keskeisistä käsitteistä ja niiden välisten suhteiden määrittelystä. Olennaista on selvittää, mitä käsitteillä tutkimuksessa tarkoitetaan. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 18; kts. myös Metsämuuronen 2003, 20.) Käsitteiden ja niiden välisten suhteiden määrittely luovat perusteet tutkimuksen johtopäätösten arvioinnille. Samalla määrittely mahdollistaa tutkimuksen pätevyyden arvioinnin.

Töttö (2000, 125; ks. myös Niiniluoto 1984, 193–194) asettaa teorialle kolme vaatimusta, jotka sen on täytettävä. Ensimmäinen teoriaan kuuluu edellä mainittu käsitejärjestelmä, joka mahdollistaa ilmiöiden näkemisen ja käsittämisen tietyllä tavalla. Toiseksi teorian on sisällettävä joukko väitelauseita. Teorian on siis väitettävä jotain siitä ilmiöstä, jota se käsittelee. Kolmanneksi teorian väitteillä on oltava selitysvoimaa. Selitysvoimalla tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että teorian väitelauseet eivät ole tosia ainoastaan tietyssä aineistossa vaan ne ovat tosia kaikissa vastaavaa ilmiötä käsittelevissä aineistoissa.

1.3 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkielma on laadullinen tutkimus, joka lukeutuu perustutkimuksen piiriin. Perustutkimuksen tavoitteena ei ole ensisijaisesti tuottaa tietoa käytännön sovellusten tueksi, vaan etsiä omaperäistä uutta tietoa kohteestaan (Niiniluoto 1984, 13). Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, mihin sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Tutkimuksessa on otettava huomioon, että todellisuutta ei voi hajottaa mielivaltaisesti osiin, sillä osat vaikuttavat toisiinsa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 152.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan asema on tietyllä tavalla keskeisempi kuin määrällisessä tutkimuksessa. Näin on sen vuoksi, että tutkijalla on vapautta suhteessa tutkimukseensa. Laadullinen tutkimusprosessi on luonteeltaan joustava ja muuntuu prosessin edetessä. Tutkijalta laadullisuus edellyttää mielikuvitusta esimerkiksi valittujen menetelmien soveltamisessa ja varsinaisten johtopäätösten tekemisessä. (Eskola & Suoranta 2005, 20; Metsämuuronen 2003, 161.)

Alasuutarin (1994, 30–31) mukaan laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Pelkistämisvaiheessa aineistoa tarkastellaan vain tietystä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta. Tällöin aineistossa kiinnitetään huomiota ainoastaan teoreettisen viitekehyksen ja tutkimusongelman kannalta olennaisiin havaintoihin. Havaintoja pelkistetään yhdistelemällä niitä keskenään. Yhdistelyn perusteena voi olla havainnoille yhteinen piirre tai tutkimuksessa muotoiltu sääntö. Tutkimuksen toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen. Ratkaisu perustuu pelkistämisen kautta syntyneisiin havaintoihin ja niiden tulkintaan muuhun tutkimukseen ja kirjallisuuteen tukeutuen. (Alasuutari 1994, 28–37.) Tässä tutkielmassa ratkaistava arvoitus on päätutkimuskysymys: mihin sotilasjohtajan valta perustuu Suomen puolustusvoimissa rauhan aikana?

Tieteelliselle tutkimukselle on tyypillistä, että siinä tehdään tutkittavasta kohteesta saatujen havaintojen perusteella päätelmiä, joita kohteesta ei ilman tieteellisyyttä voi tehdä (Alasuutari 1994, 67). Näitä tieteellisen tutkimuksen tuottamia uusia päätelmiä voidaan kutsua tieteelliseksi tiedoksi. Tiedon tuottamisessa tukeudutaan määrättyyn teoreettiseen viitekehykseen, tutkittavaan kohteeseen soveltuvaan tutkimusmetodiin ja aikaisempien tutkimusten kautta syntyneeseen tieteelliseen tietoon (Metsämuuronen 2003, 3).

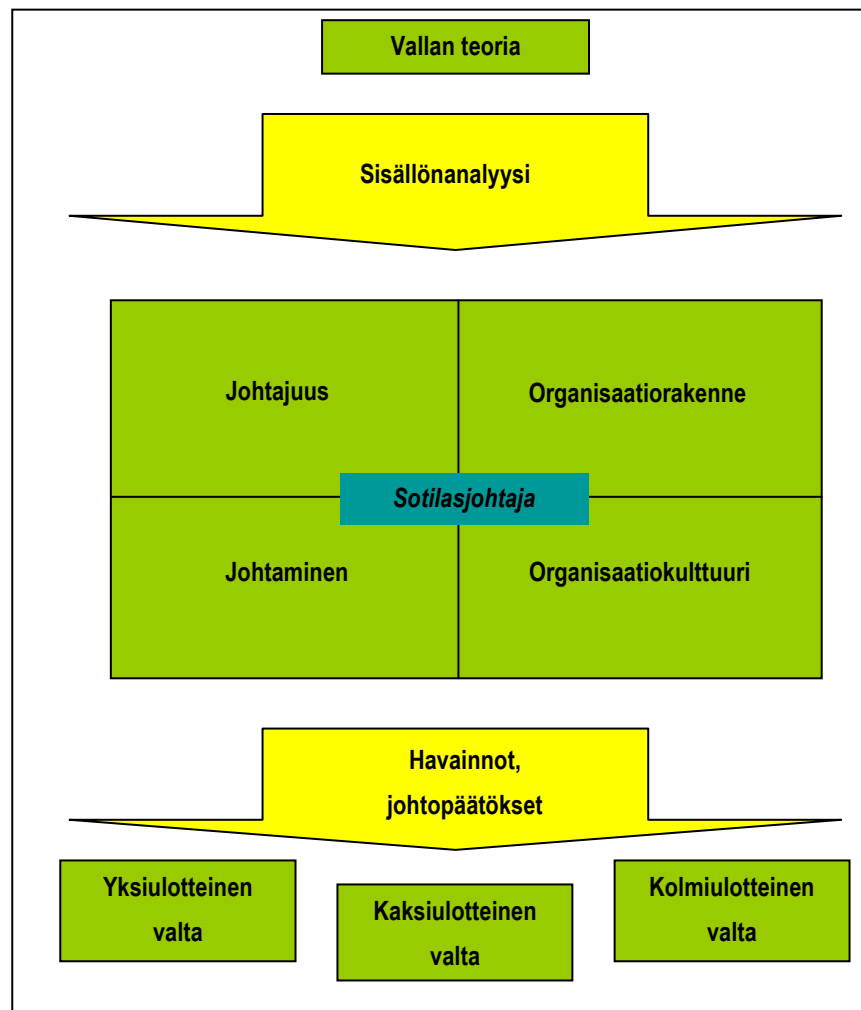
Niiniluodon (1984, 81) mukaan tiedon tieteellisyyttä voidaan tarkastella tutkimusprosessin näkökulmasta. Tällöin tieteellisyyden kriteerit liittyvät tapaan, jolla tietoa tavoitellaan, muodostetaan ja perustellaan. Tutkijan tulisi olla objektiivinen suhteessa tutkittavaan kohteeseen. Menetelmää voidaan pitää objektiivisena, kun tutkimuskohteen ominaisuudet ovat tutkijan mielipiteistä riippumattomia, tieteellinen tieto syntyy tutkijan ja tutkimuskohteen välisen vuorovaikutuksen tuloksena, tiedon lähteenä ja kriteerinä on itse tutkimuskohteesta saatava kokemus ja tutkimuskohteesta on ylipäättään mahdollista tuottaa totuudellista tietoa. (Niiniluoto 1984, 83.)

Objektiivisuuteen liittyy keskeisesti kysymys tieteen arvovapaudesta ja ylipäätään objektiivisen tiedon mahdollisuudesta. Tieteen mahdollisen arvosidonnaisuuden on väitetty johtavan siihen, että objektiivinen tieto ei ole mahdollista. (Raatikainen 2004, 138.) Objektiivisuutta arvioitaessa on ymmärrettävä mitä arvoilla ja arvovapaudella tarkoitetaan. Ei-tiedollisilla arvoilla tarkoitetaan esimerkiksi moraalisia, poliittisia ja uskonnollisia arvoja. Tiedolliset arvot taas viittaavat rehellisyyteen ja tosiasioiden kunnioittamiseen sekä tieteen ihanteiden - objektiivisuuden, avoimuuden, kriittisyyden ja julkisuuden - arvostamiseen. Arvovapauden voidaan katsoa liittyvän aiheen valintaan, tulosten hyväksymiseen ja niiden soveltamiseen. Tiede pyrkii kuvaamaan ja selittämään todellisuutta mahdollisimman totuudenmukaisesti. Tieteellinen tieto ei kuitenkaan ole lopullista - tiede voi erehtyä ja sitä saatetaan joutua täydentämään. Hyvälle tieteelle on kuitenkin ominaista, että sitä ohjaavat tiedolliset arvot ei-tiedollisten sijaan. (Raatikainen 2004, 143–155.)

Tässä tutkielmassa tieteellistä tietoa tavoitellaan teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan tekstianalyysia, jossa etsitään tekstin merkityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2006, 105–106). Teorialähtöisessä sisällönanalyysissa tutkittavan aineiston luokittelu perustuu tiettyyn teoreettiseen viitekehykseen, joka ohjaa analyysin kulkua ja tutkijan huomioita kohteestaan. Aineiston analyysi siis perustuu aikaisemman tieteellisen tiedon perusteella luotuun teoreettiseen viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 99; ks. myös Alasuutari 1994, 30–31.)

Tämän kaltaiseen tutkielmaan teorialähtöisen sisällönanalyysin voidaan katsoa soveltuvan hyvin, sillä kyseessä on kirjallinen aineisto, jonka systemaattista analyysia edesauttaa vahva teoreettinen viitekehys. Edelleen menetelmän valintaa tukee aikaisemman tutkimuksen tuottama vahva teoria vallasta. Tukeutuminen tähän teoriaan takaa tutkielman kannalta riittävän laajan käsitteistön, argumentoinnin tieteen kielellä sekä johtopäätösten liittämisen aikaisempaan tieteelliseen keskusteluun.

Perusteet analyysin toteuttamiselle luodaan tutkielman toisessa pääluvussa, jossa määritellään käytettävä vallan käsite ja sen alakäsitteet. Tämän käsitteenmäärittelyn kautta syntyy teoreettinen viitekehys (kuva 3, s. 20), jota käyttäen tutkittavaa kohdetta tarkastellaan. Viitekehys auttaa kohteesta saatujen havaintojen pelkistämisessä ja edelleen niiden luokittelussa (Tuomi & Sarajärvi 2006, 105–106, 116–117).



Kuva 2: Tutkimusasetelma

Tutkimusprosessi on toteutettu neljässä vaiheessa (kuva 2). Ensiksi tutustuttiin valtaa käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen ja muodostettiin tutkielmassa käytettävä vallan teoria. Toisessa vaiheessa tutkimusaineisto analysoitiin käyttäen muodostettua teoreettista viitekehystä. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että aineistoa analysoitaessa siitä tehdyt havainnot sijoitettiin vallan teoreettiseen viitekehykseen (kuva 3, s. 20) käsitteiden määrittelyä vastaaville paikoille. Aineisto koostui puolustusvoimien johtajuutta, johtamista, organisaatiokulttuuria ja -rakennetta käsittelevästä kirjallisuudesta sekä puolustusvoimien toimintaa säätelevästä lainsäädännöstä. Aineiston hankintamenetelmänä käytettiin kirjalliseen materiaaliin perehtymistä (ks. Metsämuuronen 2003, 185, 192). Kolmannessa vaiheessa luokittelua pelkistettiin jakamalla luokat kolmeen vallan ulottuvuuteen, jota jakoa myös tutkielman kolmas luku noudattelee. Viimeisessä vaiheessa tiivistettiin analyysin kautta saadut tulokset johtopäätöksiksi.

1.4 Tutkielmassa hyödynnetty kirjallisuus ja aikaisempi tutkimus

Valta on keskeinen käsite yhteiskunnallisten- ja humanististen tieteiden piirissä (Natunen & Takala 2006, 2). Sitä on myös tutkittu paljon. Puolustusvoimiin liittyvää valtatutkimusta on kuitenkin ollut verrattain vähän. 2000-luvulla aihetta on käsitellyt Aki-Mauri Huhtinen, joka julkaisi vuonna 2001 tutkimuksensa *Näkyvä ja näkymätön kuri - tieto, valta ja vaikuttaminen sotilasdiskurssissa*. Huhtisen tutkimus on peruskartoitus suomalaisesta sotilaskurista, sen alkuuurista ja tulevaisuuden näkymistä. Ilkka Puukan väitöstutkimus *Valtapelit hallinnossa: Tapaustutkimus sotilaskulttuurin puolustuksesta puolustushallinnon uudistamisessa* on julkaistu kirjana vuonna 2005. Tutkimuksessaan Puukka analysoi puolustushallinnon uudistuksiin liittyviä valtapelejä tapaustutkimuksen keinoin. Tapausesimerkit ajoittuvat 1980- ja 1990-luvuille. Tämän tutkimuksen kannalta merkityksellinen on ollut myös tutkijoiden Hoikkala, Salasuo ja Ojajärvi vuonna 2008 toteuttama tutkimus, joka julkaistiin vuonna 2009 nimellä *Tunnetut sotilaat*. *Tunnetut sotilaat* ei käsittele varsinaisesti valtaa. Sen sijaan se kuvaa varusmiehen palveluskokemusta ja armeijainstituutiota asevelvollisen näkökulmasta. Voidaan sanoa, että *Tunnetut sotilaat* kuvaa vallanalaisen kokemusta puolustusvoimissa.

Suomen akatemia on vuosina 2007–2010 rahoittanut *Valta Suomessa* -tutkimusohjelmaa, jossa pääasiallisena kiinnostuksen kohteena on ollut suomalaisen yhteiskunnan valtajärjestelmän muutos (www.aka.fi/valta; Pietikäinen 2010, 9). Tutkimusohjelma on merkittävä sen vuoksi, että edelliset laajamittaiset valta-analyysit suomalaisesta yhteiskunnasta tehtiin 1970-luvulla (Pietikäinen 2010, 9). Tutkimukseen osallistuneiden tutkijoiden kirjoituksista julkaistiin loppuvuodesta 2010 Petteri Pietikäisen toimittama kirja *Valta Suomessa*.

Tämän tutkielman vallan viitekehyksessä on sovellettu Steven Lukesin näkemystä vallasta. Lukesin valtateoriaa on pidetty vallan tutkimuksessa käänteentekeväenä ja hänen kirjaansa *Power - A Radical View* (1974) yhtenä 1970-luvun laajimmin käytetyistä sosiaalitieteen kirjoista (Natunen & Takala 2006, 17). Tutkielman vallan teoriaan on lisäksi vaikuttanut keskeisesti Dennis Wrongin tutkimus *Power: Its Forms, Bases and Uses* (1988), jonka rakennelmaa vallan ilmenemisen muodoista on sovellettu muissakin tutkimuksissa laajasti (ks. esim. Natunen & Takala 2006; Pitkänen 1991; Puukka 2005; Ylikoski 2000). Kurin ja vallan muutoksen tarkastelussa Michel Foucault'n teos *Tarkkailla ja rangaista* sekä Foucault'n tuotantoa käsittelevä tutkimuskirjallisuus on ollut keskeisessä osassa. Vallan ja sen alakäsitteiden määrittelyssä on lisäksi tukeuduttu suurelta osin sosiologi Max Weberin määritelmiin.

2 MITÄ VALTA ON?

2.1 Valta käsitteenä

Valta on kaikessa moniulotteisuudessaan ongelmallinen käsite. Valtakontekstin rajaamisella ja vallan käyttäjien määrittelyllä voidaan auttaa hahmottamaan määrittelyn ongelmallisuuden laajuutta, mutta ongelma itsessään säilyy. (Pitkänen 1991, 9; ks. myös Dahl 1971, 36–37.) Valta-käsitteen analysoinnilla on läheinen yhteys käytäntöön, sillä yksilön omaksuma teoreettinen käsitys vallasta vaikuttaa hänen käytännön toimintaansa (Dahl 1971, 35).

Englanninkielisessä kirjallisuudessa vallan käsitteen monitahoisuus ilmenee myös kielen tasolla. Vallan luonnetta voidaan kuvailla ilmaisuilla *power to* ja *power over*. *Power to* viittaa kykyyn saada aikaan jotakin. Se voidaan siis ymmärtää kapasiteettina. *Power over* sen sijaan viittaa tietynlaiseen suhteeseen, esimerkiksi hallintaan tai kontrolliin. *Power over* -tyyppistä valtaa voi olla vain ihmisellä, mutta se voi kohdistua myös elottomaan luontoon. (Lukes 2005, 34; Puukka 2005, 109; Ylikoski 2000, 13–14.) Feministisessä politiikan tutkimuksessa käytetään lisäksi *power with* -tyyppisen vallan käsitettä. Se korostaa vallan yhteisöllisyyttä - valtaa yhteisenä kykynä saada aikaan haluttuja asiaintiloja (Allen 2005; ks. myös Pietikäinen 2010, 7–8).

Vallalle löytyy kirjallisuudesta runsaasti erilaisia määritelmiä (ks. esim. Natunen ja Takala 2006; Niiniluoto 2000; Puukka 2005 108–110). Tässä tutkimuksessa ei ole tarkoitus avata niitä kaikkia vaan valita sellainen, jonka avulla tutkimuskysymyksiin vastaaminen on mahdollista, ja joka siten soveltuu tutkittavan kohteen tarkasteluun. Koska tutkielmassa ollaan kiinnostuneita sotilasjohtajan vallan käytöstä suhteessa alaisiinsa, ymmärretään valta ensisijaisesti *power over* -tyyppisenä ilmiönä. Valta siis ilmenee vallankäyttäjän ja sen kohteen välisessä sosiaalisessa suhteessa. Valtaa ei kuitenkaan käytetä tyhjiössä, vaan myös ympäristö, jossa vallankäyttö toteutuu, on otettava huomioon. Esimerkiksi puolustusvoimat tarjoaa toimintaympäristönä erilaiset mahdollisuudet ja rajoitteet vallankäytölle kuin muut valtion laitokset. Tämän ymmärtämiseksi on tarkasteltava, kuinka organisaatiossa vallitsevat sosiaaliset rakenteet, toimintaa ohjaavat säännökset, organisaation historia ja kulttuuri vaikuttavat vallan mahdollisuuksiin.

Tutkimuksen valtakäsityksen mukaan valta voi vaikuttaa myös siten, että vallan kohde huomioi valtakapasiteetin (*power to*) toiminnassaan ilman varsinaista vallankäyttäjän toimintaa.

Näin valta vaikuttaa ympäristöönsä ilman, että vallankäyttäjän tarvitsisi tehdä mitään, sillä vallanalaiset ikään kuin ennakoivat vallanhaltijan tahtoa (Lukes 2005, 45; Ylikoski 2000, 31).

Tässä pääluvussa muodostetaan tutkimuksen valtateoria, joka ohjaa aineiston analyysia. Tarkastelua ohjaa kysymys: mitä valta on? Kokonaisuuden jäsentämiseksi on tarpeen tukeutua johonkin yleismääritelmään vallasta. Määrittelyn lähtökohdaksi otetaan Max Weberin määritelmä. Hänen mukaansa: ”Valta tarkoittaa kaikkia mahdollisuuksia saada oma tahto läpi sosiaalisen suhteen sisällä myös vastarinnankin edessä, samantekevää mihin tämä mahdollisuus perustuu (Weber 1968, 53; Weber 1989, 212; ks. myös Tiihonen 1994, 13; Puukka 2005, 110–111).” Weber mainitsee määritelmässään ”vastarinnan”. Vastarintaa ei kuitenkaan pidä ymmärtää edellytyksenä sille, että määrättyssä tilanteessa olisi kyse vallankäytöstä (Puukka 2005, 110). Valtaa on voitu käyttää myös silloin, kun kaikki osapuolet ovat olleet vallankäyttäjän tahtoon suostumisesta yksimielisiä. Juuri tämä piirre tuo keskeisesti esiin ympäristön merkityksen vallan käytölle.

Weber (1968, 53; ks. myös Puukka 2005, 111; Ylikoski 2000, 17) painottaa, että valta on sosiologisesti epämääräinen käsite, sillä kaikkien ihmiseen liitettyjen ominaisuuksien ja niiden yhdistelmien voidaan oikeissa olosuhteissa katsoa saattavan yksilön asemaan, jossa hänellä on valtaa. Tämä tarkoittaa, että vallan perusteet ja tavat käyttää sitä ovat moninaiset ja aina riippuvaisia siitä tilanteesta ja ympäristöstä, jossa valtaa käytetään.

Tässä tutkimuksessa Weberin määritelmää täsmennetään edelleen Steven Lukesin valtakäsitteen kautta. Lukesin (2005, 15; ks. myös Natunen & Takala 2006, 17–18) mukaan valtaa voidaan tarkastella kolmessa ulottuvuudessa: pluralistisessa eli yksiulotteisessa, pluralismin kritiikkiin keskittyvässä kaksiulotteisessa sekä Lukesin itsensä määrittelemässä vallan kolmannessa ulottuvuudessa. Lukesin kuvaama kolmiulotteinen valta täydentää ja kattaa sisäänsä kaksi muuta vallan ulottuvuutta (Lukes 2005, 35). Vallan viitekehystä tarkennetaan Dennis Wrongin (Wrong 1988, 24; ks. myös Pitkänen 1991, 13) hahmotteleman ”valtapuun” kautta. Sen avulla luodaan yhteys vallan yleisen määritelmän, sen ulottuvuuksien ja konkreettisten ilmenemistapojen välille.

2.1.1 Yksiulotteinen valta - konflikti ja päätöksenteko

Yksiulotteisen vallan keskeisimpänä kuvaajana on pidetty amerikkalaista politiikan tutkijaa Robert A. Dahlia⁴ (ks. Lukes 2005, 16). Hänen mukaansa vallalla tarkoitetaan toimijoiden⁵ välistä suhdetta, jossa toimija A aiheuttaa toimijassa B sellaista toimintaa, johon B ei ilman A:n vaikutusta ryhtyisi. Dahl huomioi tarkastelussaan, että valtasuhde ei yleensä ole ainoastaan kahdenvälinen, vaan suhteeseen vaikuttaa usein muitakin toimijoita. Heidän vaikutuksensa saattaa johtaa siihen, että A ei saavutakaan vallankäytöllään kaikkia haluamiaan tavoitteita. (Dahl 1971, 39–41.)

Valta toteutuu toimijoiden välisessä suhteessa eikä se Dahlin mukaan ole koskaan absoluuttista, sillä vähemmän valtaa omaava toimijakin voi vastustaa vallan käyttöä tiettyyn rajaan saakka (Berndtson 2008, 207). Hietikko (2008, 54) ilmaisee asian siten, että mitä suurempi johtajan valta on, sitä vähäisemmässä määrin johdettavilla on mahdollisuuksia käyttää omaa vaikutusvaltaansa. Vastustaminen voi kuitenkin johtaa siihen, että vähemmän valtaa omaava kykenee ohjaamaan lopputulosta omalta kannaltaan edullisempaan suuntaan kuin olisi tapahtunut ilman vastustusta.

Se, kenellä valtaa lopulta on, riippuu yksiulotteisen vallan näkökulmasta kolmesta seikasta. Ensinnäkin vallan määrään vaikuttavat käytössä olevat voimavarat. Toiseksi siihen vaikuttaa se suhteellinen osuus voimavarojen kokonaismäärästä, joka kohdennetaan vallan hankkimiseen. Lisäksi vallan määrään vaikuttaa taito käyttää sitä. Toiset toimijat osaavat taitavammin ja tehokkaammin hyödyntää käytössään olevia voimavaroja ja saavuttavat siten enemmän valtaa. (Dahl 1971, 60; Puukka 2005, 111; Ylikoski 2000, 28–29.). Toimijat kohdentavat usein resurssejaan niihin kysymyksiin, jotka kokevat tärkeiksi. Tärkeyden kokeminen tuo samalla valinnan tilanteeseen rationaalisuuden. On järkevää kohdentaa resurssejaan tärkeisiin kysymyksiin.

Dahlin yksiulotteisessa mallissa huomio keskittyy käyttäytymiseen päätöksentekotilanteissa, joissa on havaittavissa selkeä konflikti toimijoiden pyrkimysten välillä (Natunen & Takala 2006, 17). Dahl oli ensisijaisesti kiinnostunut näkyvästä vallasta. Hän kuitenkin tunnusti myös näkymättömän vallan olemassaolon, millä tarkoitetaan A:lla B:n oletettaman potentiaalisen

⁴ Dahlin valtateoria kuuluu ns. pluralistisiin valtateorioihin. Näiden teorioiden perusolettamuksen mukaan valta ei ole yhteiskunnassa keskittynyt yhdelle vaan useille eri toimijoille, jotka käyttävät valtaansa niissä kysymyksissä, jotka kokevat tärkeiksi. Dahlin teoria perustuu hänen empiiriseen tutkimukseensa, jonka kohteena oli amerikkalaisen pikkukaupungin poliittinen päätöksenteko. (Berndtson 2008, 207; Hietikko 2008, 56.)

⁵ Toimijoilla Dahl tarkoittaa esimerkiksi yksilöitä, ryhmiä, yhdistyksiä, organisaatioita ja valtioita.

vallan määrän vaikutusta B:n toimintaan. Tällöin siis B:n toimintaan vaikuttaa hänen henkilökohtainen olettamuksensa A:lla olevan vallan määrästä. (Dahl 1971, 61–66; vrt. Lukes 2005, 45.)

2.1.2 Kaksiulotteinen valta - arvot ja institutionaaliset käytännöt

Keskustelu vallan toisesta ulottuvuudesta sai alkunsa Dahlin edustaman pluralistisen valtateorian kritiikistä. Kritiikin mukaan pluralistit olivat tutkimuksissaan tavoittaneet vain vallankäytön näkyvän osan. Syynä tähän oli keskittyminen pelkästään varsinaisen päätöksenteon tutkimiseen. Amerikkalaisten politiikan tutkijoiden Peter Bachrachin ja Morton Baratzin mukaan vallalla oli kuitenkin myös näkymätön osa, joka vaikutti poliittisen agendan syntymiseen. Näkymättömän vallankäytön seurauksena monet kysymykset eivät koskaan nousseet päätöksenteon asteelle vaan ne rajattiin sen ulkopuolelle. Tämän vuoksi pelkästään päätöksentekoon keskittyvällä valtatutkimuksella katsottiin voitavan tavoittaa vain yksi vallankäytön ulottuvuus. (Berndtson 2008, 208–209; Lukes 2005, 20.)

Bachrachin ja Baratzin (1962, 948) mukaan vallan käyttämisestä on kyse myös silloin, kun toimija käyttää resurssejaan luodakseen ja vahvistaakseen omien tavoitteidensa kannalta sellaisia arvoja ja institutionaalisia käytäntöjä, jotka rajoittavat päätöksenteon kohteeksi tulevat aiheet vallankäyttäjän kannalta edullisiksi. Tätä vallan näkymätöntä puolta Bachrach ja Baratz kutsuivat vallan ”toisiksi kasvoiksi”. (Bachrach & Baratz 1962, 948; Lukes 2005, 20; Natunen & Takala 2006, 17.)

Aiheiden rajaamista päätöksenteon ulkopuolelle Bachrach ja Baratz (1962, 949, 952; ks. myös Lukes 2005, 22–23) kutsuivat epäpätöksenteoksi (*nondecisionmaking*). Se voidaan ymmärtää toimintana, joka johtaa päätöksentekijän arvojen tai etujen vastaisen näkyvän tai näkymättömän vastustuksen tukahduttamiseen. Tällä tarkoitetaan kaikkia niitä keinoja, joilla muutosvaatimukset vallitsevaan tilanteeseen kyetään hiljentämään, pitämään näkymättömissä tai tuhoamaan ennen kuin ne tulevat artikuloiduksi todellisessa päätöksenteossa. (Lukes 2005, 22–23.) Näin toimiessaan vallankäyttäjä ehkäisee toisen osapuolen toiminnan (Naturanen & Takala 2006, 17).

Bachrach ja Baratz kiinnittivät huomiota vallan ja ympäristön arvojen väliseen yhteyteen. Heidän mukaansa tärkeät päätökset olivat tunnistettavissa ainoastaan selvittämällä yhteisön vallitsevat arvot, myytit, rituaalit ja toimintatavat, jotka suosivat määrättyjä toimijoita. Niiden perusteella oli mahdollista ymmärtää ”pelisäännöt”. Kaikki ”pelisääntöihin” vaikuttavat pää-

tökset olivat merkittäviä, muut rutiininomaisia. (Bachrach & Baratz 1962, 950; ks. myös Lukes 2005, 20–21; Natunen & Takala 2006, 17.) Tämän tutkielman kannalta edellä mainittu havainto on keskeinen, sillä se liittyy vallankäytön organisaation kulttuuriin. Vallankäyttöä ei voida ymmärtää tuntematta kulttuuria, jossa se tapahtuu.

2.1.3 Kolmiulotteinen valta - näkymätön käsi

Vallan kolmas ulottuvuus pohjautuu Steven Lukesin valtateoriaan, jonka hän esitti kirjassaan *Power: a Radical View* (1974). Lukes keskittyi pohtimaan kysymystä siitä, kuinka se, jolla on valtaa, varmistaa kuuliaisuuden. Lisäksi häntä kiinnosti, kuinka vallankäyttäjät saa ihmiset tottelemaan vapaaehtoisesti. (Lukes 2005, 12.) Lukesin näkemys vallasta on kritiikkiä vallan kahta muuta ulottuvuutta kohtaan. Tämän kritiikin keskiössä ovat intressin ja konfliktin käsitteet.

Lukesin (2005, 19; ks. myös Natunen & Takala 2006, 18) mukaan pluralistinen valtateoria katsoo toimijoiden preferenssien välisen konfliktin olevan edellytys vallalle. Pluralismi olettaa preferenssien olevan tiedostettuja, toiminnassa ilmeneviä ja siten havaittavissa toimijoiden käyttäytymisestä. Edelleen pluralistit rinnastavat toimijoiden intressit heidän preferensseihinsä - toimija preferoi sellaista, joka on hänen etujensa mukaista. Lukesin mukaan näillä perusteilla tapahtuvan selittämisen heikkous on, että todellisuudessa intressejä ei aina artikuloida, ne eivät ole havaittavissa tai ihmiset eivät tiedosta todellisia etujaan. (Lukes 2005, 19; Natunen ja Takala 2006, 18.) Lukes siis tuo esiin mahdollisuuden, että ihmiset toimivat väärässä tietoisuudessa - he eivät tunnista omaa parastaan tai he eivät paljasta todellisia intressejään, jolloin vallan analysoiminen pluralistien metodisin keinoin ja taustaolettamuksin johtaa väärin tulkintoihin.

Kritiikki vallan toista ulottuvuutta kohtaan keskittyi osin samoihin asioihin. Lukesin mukaan Bachrach ja Baratz keskittyivät analyysissään pluralismin tavoin liikaa päätelmien tekemiseen konkreettisesta toiminnasta. Lisäksi he edellyttivät vallan tunnistamiseksi havaittavissa olevaa konfliktia, joka saattaa ilmetä näkyvän päätöksenteon lisäksi myös epäpätöksenteossa. Heidän ajattelunsa mukaan ilman havaittavaa konfliktia ei kenenkään intressejä ole loukattu eikä näin ollen valtaakaan käytetty. Tällöin vallankäytön ulkopuolelle jäivät esimerkiksi manipulointi ja auktoriteetti, joihin kumpaankaan ei välttämättä liity konfliktia. (Lukes 2005, 25–28; Natunen & Takala 2006, 18.)

Edellä kuvatun perusteella Lukes päätteli, että valtaa käytetään myös silloin, kun vallankäyttäjä vaikuttaa kohteeseensa muokkaamalla ja määrittelemällä tämän preferenssejä. Vallankäyttö on tehokkainta, kun konfliktia ei synny, ja kun vallan kohde haluaa samaa kuin sen käyttäjä. (Lukes 2005, 27.) Koska Lukes hyväksyy väärän tietoisuuden mahdollisuuden, on siis myös mahdollista, että vallan kohde haluaa jotain sellaista, joka on hänen todellisten intressiensä vastaista (Lukes 2005, 38). Tällöin ollaan tilanteessa, jossa ulkoisesti vallitsee yksimielisyys, mutta se on saavutettu käyttämällä valtaa. Tätä vallankäyttöä yksi- ja kaksiulotteinen valtateoria eivät näkyvän konfliktin puuttumisen vuoksi tunnusta.

Lukes rikastaa vallan kahta muuta ulottuvuutta ympäristön rakenteisiin kätkeytyneellä vallalla, jota vallankäyttäjä voi hyödyntää tietoisesti, tai joka vaikuttaa tiedostamatta ihmisten toimintaan (Pitkänen 1991, 13). Tätä rakenteisiin kätkeytynyttä valtaa on tarkastellut myös Foucault, jonka valtakäsityksen voidaan katsoa kuuluvan kolmanteen ulottuvuuteen. Hänen mukaansa rakenteellisella vallalla ei ole salaista hallitsijaa. Se ei ole kenenkään, vaikka se onkin kaikkialla. Valta vaikuttaa kuitenkin yksilöllisiin merkityksenantoihin. Se näkyy käytäntöinä, jotka vaikuttavat havaitsemisen tapoihin ja arvostelmien tekemiseen. Valta myös tuottaa yksilöllisiä subjekteja, jotka ovat aina sidoksissa normalisoiviin kategorioihin, käsitteisiin, mielikuviin ja käytäntöihin, siis kaikkeen siihen mitä yleisesti pidetään ”normaalina”. (Foucault 1980, 218–219; Heinämaa & Oksala 2000, 282–283; Helén 2000, 275–276.)

2.2 Vallan lähteet - Miksi ihmiset tottelevat?

Wrong (1988, 4-5) jakaa vallan tiedostamattomaan ja tarkoitukselliseen valtaan, joista hänen tarkastelunsa päähuomio keskittyy vallan tarkoituksellisten muotojen erittelyyn. Tarkoituksellinen valta jakaantuu neljään luokkaan: pakkovaltaan, manipulointiin, suostutteluun ja auktoriteettiin, joka edelleen jakaantuu viiteen alatyyppiin⁶ (Wrong 1988, 23; ks. myös Pitkänen 1991, 13; Puukka 2005, 113–122; Ylikoski 2000 17–22). Wrongin vallan muotojen luokittelu on tehty sen perusteella, miksi kohde toimii vallankäyttäjän tahdon mukaisesti, siis miksi hän tottelee (Natunen & Takala 2006, 24).

Pakkovallalla tarkoitetaan fyysistä tai biologista pakkoa: yksilön vapautta rajoitetaan luomalla fyysisiä esteitä, aiheuttamalla ruumiillista kipua tai estämällä häntä toteuttamasta biologisia perustarpeitaan. Fyysiselle pakkovallelle on ominaista ihmisen esineellistäminen - hän on

⁶ Tässä tutkimuksessa Wrongin (1988, 24) alkuperäisen jaottelun viides auktoriteetin alatyyppejä henkilökohtainen auktoriteetti on katsottu olevan osa karismaattista legitimiä auktoriteettia.

vain fyysinen objekti, joka on altis kivulle ja elintoimintojensa vahingoittamiselle. Fyysisen pakkovalan äärimmäinen muoto on väkivalta⁷. Esimerkkinä väkivallattomasta pakkovalasta on ihmisen sulkeminen vankilaan. (Wrong 1988, 24–28; ks. myös Natunen & Takala 2006, 24.)

Psyykkisellä pakkovalalla tarkoitetaan vahingon aiheuttamista yksilön mielelle. Vallan käyttäjä pyrkii saavuttamaan tavoitteensa vaikuttamalla kohteen tunteisiin ja minäkuvaan sanallisesti tai symbolisesti. Tämän kaltainen henkinen väkivalta voi saada myös institutionaalisia piirteitä. Pakkovalalle on tyypillistä, että se soveltuu paremmin estämään ja rajoittamaan kuin saamaan aikaan haluttua toimintaa. (Wrong 1988, 24–28.)

Manipuloinnista⁸ on kyse silloin, kun vallankäyttäjä salaa vallankäytön kohteelta tavoitteensa vaikuttaessaan tähän. Manipulointiin sisältyy vallankäyttäjän tekemä oletamus, että hän ei kykenisi saavuttamaan haluamaansa lopputulosta, mikäli paljastaisi vallankäytön kohteelle todellisen tavoitteensa. (Wrong 1988, 28.) Puukan (2005, 115) mukaan manipulointi voidaan ymmärtää myös tosiasioiden valikoivana kertomisena, jolla vahvistetaan manipuloinnin kohteena olevan käsityksiä. Manipulointi kohdistuu ihmisten uskomuksiin, arvostuksiin ja havaintoihin todellisuudesta (Puukka 2005, 115; Ylikoski 2000, 19–20).

Suostuttelussa toiminnan kohteelle esitetään argumentteja, vetoamuksia ja kehotuksia jonkun toivotun toiminnan puolesta. Suostuttelun onnistuessa kohde suostuu arvioituaan esitettyä itsenäisesti. Suostuttelu tapahtuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja sen kohteella on valinnan vapaus. Häntä ei ole pakotettu mihinkään ja esitetyn epäamisestä ei aiheudu hänelle sanktioita. Suostuttelu luetaan vallankäytöksi sen vuoksi, että se on eräs keino saada kohde käyttäytymään halutulla tavalla. Suostuttelun onnistuminen on kiinni suostuttelijan taidoista, hänen kyvystään ilmaista itseään, vakuuttaa ja aistia kohteen tuntemuksia. (Wrong 1988, 32–34; ks. myös Lukes 2005, 35–36; Puukka 2005, 115; Ylikoski 2000, 22.)

Wrong (1988, 35) tarkoittaa auktoriteetilla onnistunutta käskemistä ja kieltämistä. Hän selittää Weberin tavoin tottelevaisuutta auktoriteetin käsitteen kautta. Auktoriteetilla Weber (1968, 53) tarkoittaa mahdollisuutta, että johtajan määrättyä käskyä noudatetaan tietyssä ihmisryh-

⁷ Väkivallan liittäminen yhdeksi vallan muodoksi ei ole ongelmatonta. On jopa väitetty, että väkivalta on osoitus vallan romahtamisesta. Hannah Arendtin mukaan valta ja väkivalta ovat toistensa vastakohtia, väkivaltaa ilmenee siellä, missä valtaa ei ole. (Lukes 2005, 32–33; Natunen & Takala 2006, 9; Wrong 1988, 26.)

⁸ Wrong (1988, 31) huomauttaa, että kaikkea vallanpitäjien toimintaa (pl. pakkovalta, sillä uhkaaminen ja palkitseminen) voidaan pitää manipulointina, jos vallanpitäjillä aina oletetaan olevan piiloagenda tai heidän uskotaan käyttävän valtaa vain sen itsensä vuoksi.

mässä. Auktoriteetti kuvaa ihmisten uskollisuutta ja kuuliaisuutta käskynantajaa kohtaan. Se toimii parhaiten silloin, kun alaiset kokevat vallitsevan järjestyksen omana asianaan. Tällöin heitä ei tarvitse käskää vaan he pyrkivät omatoimiset toimimaan ”oikein”. (Tiihonen 1994, 13; ks. myös Lukes 2005, 45.)

Weberille auktoriteetti on vain yksi vallan käytön muodoista - se on valtaa suppeampi käsite. Auktoriteetin erona vallan yläkäsitteeseen on se, että se perustuu aina jossain määrin vapaaehtoisuuteen. Ihmisten ei ole pakko totella, mutta he tottelevat, koska se on heidän intressiensä mukaista. Auktoriteetti on siis aina ihmisten hyväksymää vallankäyttöä. Sen sijaan vallan käsitteeseen Weber ei liitä hyväksyttävyyden ehtoa. Ihmisten alistuminen auktoriteettiin voi perustua moniin eri tekijöihin. Se voi olla tapa, johon on totuttu tai rationaalisuuteen perustuva oman edun tavoittelua. Syynä voivat olla myös tunteet tai ideologia. Olennaista on, että motiivit, jotka mahdollistavat kuuliaisuuden, määrittävät myös auktoriteettijärjestelmän luonnetta. Puhtaasti materiaalistien intressien pohjalle rakentuva järjestelmä on epävakaa, sillä intressien kadotessa samoin käy auktoriteetille. Tämän vuoksi järjestelmä pyrkii yleensä saavuttamaan legitimitetin⁹, jonka uskotaan synnyttävän vakautta ja jatkuvuutta. (Tiihonen 1994, 13; Weber 1968, 212–213.)

Pakottavalla auktoriteetilla¹⁰ tarkoitetaan vallankäyttöä, jossa haluttu toiminta saadaan aikaan uhkaamalla pakkovalan käytöllä. Pakottavan auktoriteetin edellytyksenä on sen uskottavuus. Vallankäytön kohteen on oltava vakuuttunut auktoriteetin kyvystä ja halusta käyttää tarvittaessa pakkovaltaa. (Wrong 1988, 41; ks. myös Pitkänen 1991, 14; Puukka 2005, 116.) On huomioitava, että esimerkiksi väkivalta ei sinänsä saa kohdettaan toimimaan tietyllä tavalla, vaan se ainoastaan tuottaa muutoksia uhrin fyysisessä tilassa. Väkivallan tai sillä uhkaamisen on liityttävä pakottavan auktoriteetin ja kohteen väliseen vuorovaikutukseen. (Airaksinen 1984, 130.)

Palkitseva auktoriteetti on pakottavan auktoriteetin vastakohta. Kuuliaisuus pyritään takaamaan kannustamalla toivottuun toimintaan palkitsemisen keinoin. (Wrong 1988, 44.) Tavoiteltu toiminta pyritään siis tekemään haluttavaksi (Ylikoski 2000, 20). Palkitseminen on mahdollista sellaisessa sosiaalisessa suhteessa, jossa palkinnoiksi koettavat resurssit ovat epätasai-

⁹ Vallan legitimitetillä tarkoitetaan yhteiskuntatieteissä sitä, että vallan käytön kohde hyväksyy vallankäytön ja pitää sitä oikeutettuna. Legitiimillä vallalla ei ole välttämättä mitään tekemistä vallan laillisuuden kanssa, vaan se on psykologinen käsite. (Berndtson 2008, 40.) Valta on legitiimiä, jos se koetaan sellaiseksi.

¹⁰ Airaksinen luokittelee pakottavan auktoriteetin pakottamiseksi, ei auktoriteetin alalajiksi. Hänen mukaansa todellisen auktoriteetin edellytys on konsensus, joka pakottamistapauksen ollessa kyseessä on näennäinen. Airaksisen mukaan auktoriteetin vaikutuspiirissä yksimielisyys on aitoa, ei pakotettua. (Airaksinen 1984, 137.)

sesti jakaantuneet. Palkinnot voivat olla aineellisia tai aineettomia. Keskeistä on palkinnon saajan kokemus. Hänen on koettava palkinto kuuliaisuutensa arvoiseksi, oli palkinto sitten rahaa, henkistä tukea tai esimerkiksi hyväksyntää. (Wrong 1988, 48; ks. myös Puukka 2005, 118; Rainio 1968, 89–90.)

Legitiimillä auktoriteetilla tarkoitetaan valtasuhdetta, jossa vallanpitäjän oikeus käyttää valtaa ja vallankäytön kohteen velvollisuus totella ovat molempien osapuolten toimesta tunnustettuja. Tottelevaisuuden perustana on vallanpitäjän oikeutus itsessään, ei esimerkiksi hänen antamansa käskyn sisältö. (Wrong 1988, 49.) Legitiimillä auktoriteetilla on kaksi tyypillistä piirrettä. Ensinnäkin alaiset kokevat velvollisuudekseen totella riippumatta siitä, että he saattavat olla käskyn sisällöstä eri mieltä. Toiseksi alaiset ovat tietoisia keskuudessaan vaikuttavista normeista, jotka ohjaavat heitä tottelevaisuuteen. He tietävät, että normien vastainen toiminta johtaa muun yhteisön paheksuntaan. (Wrong 1988, 51.)

Weber määrittelee kolme legitiimin auktoriteetin tyyppiä. Niiden erona on perusta, johon legitimizeetti nojaa. Weber (1968, 215; ks. myös Seeck 2008, 18–19) jakaa auktoriteetit legaaliin, traditionaaliseen ja karismaattiseen auktoriteettiin. Legaali legitiimi auktoriteetti perustuu yhteisön lakeihin ja sääntöihin. Ihmiset kokevat auktoriteetin oikeutettuna, koska he uskovat sen perustuvan vallitsevaan lainsäädäntöön, jota he pitävät oikeutettuna. Traditionaalisen legitiimin auktoriteetin perustana toimivat yhteisön perinteet. Ihmiset ovat kuuliaisimpia, koska ovat tottuneet vallitsevaan järjestelmään ja pitävät sitä sen vuoksi oikeutettuna. Kolmas legitiimin auktoriteetin ideaalityyppi on karismaattinen auktoriteetti, jossa legitimizeetti nojaa johtajan henkilökohtaisiin, poikkeuksellisiin ja harvinaisiin ominaisuuksiin kuten hänen pyhyyteensä tai sankarillisuuteensa. (Weber 1968, 213, 215; ks. myös Tiihonen 1994, 18–23.) Karismaattisessa auktoriteetissa legitimizeetin perusta on johtajan henkilössä, kun se kahdessa muussa on jäljitettävissä yhteiskunnan järjestelmiin (Berndtson 2008, 41).

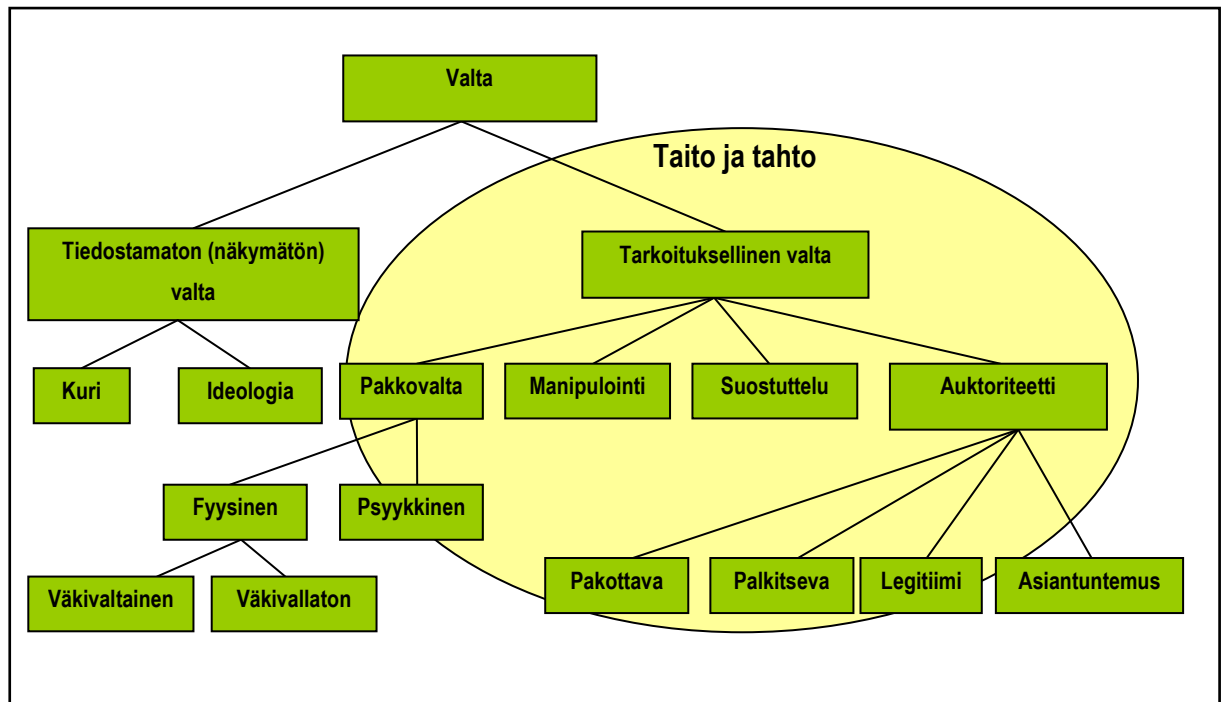
Edellä kuvattuja auktoriteetin ideaalityyppejä on usein tulkittu niin, että legitimizeetti on auktoriteetin edellytys (Wrong 1988, 23). Näin ei kuitenkaan ole, sillä Weber (1968, 212–213) toteaa auktoriteetin voivan perustua myös muille yksilöön vaikuttaville tekijöille, joka voi olla esimerkiksi pelko fyysisestä rangaistuksesta (Wrong 1988, 37–38, ks. myös 61–62). Tässä tapauksessa yksilön motiivina totella olisi rangaistuksen välttäminen. Legitimeetti on auktoriteetin kannalta kuitenkin edullista, sillä verrattuna muihin auktoriteettijärjestelmiin se on luotettavampi ja ihmisten reaktiot ovat helpommin ennakoitavissa (Wrong 1988, 52). Näin on sen vuoksi, että legitiimissä järjestelmässä vallanalaiset katsovat järjestelmän olevan oikeutettu.

Asiantuntemukseen nojaavan auktoriteetin perustana on ammattitaito. Alainen tottelee, koska hän uskoo auktoriteetin vallankäytön perustuvan ylivoimaiseen tietoon ja taitoon. Asiantuntemukseen perustuva auktoriteetti ei ole riippuvainen auktoriteetin asemasta, vaan on sidoksissa hänen ammattitaitoonsa siinä kontekstissa, jossa toimitaan. Lääkärin ja potilaan suhde kuvaa asiantuntemukseen perustuvaa auktoriteettia selkeästi. Potilas noudattaa lääkärin ohjeita, koska uskoo lääkärin tietävän, mikä potilaalle on hänen terveytensä kannalta parasta. (Puukka 2005, 119; Wrong 1988, 53.)

2.3 Vallan teoreettinen viitekehys tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa vallalla tarkoitetaan kaikkia mahdollisuuksia saada oma tahto läpi sosiaalisen suhteen sisällä myös vastarinnan edessä, samantekevää mihin tämä mahdollisuus perustuu (ks. Weber 1968, 53; Weber 1989, 212). Valta toteutuu kolmessa ulottuvuudessa, joista kaksi ensimmäistä ovat ainakin jossain määrin näkyviä ja tarkoituksellisia. Lisäksi niihin liittyy intressien välinen näkyvä konflikti. Vallan kolmannella ulottuvuudella tarkoitetaan näkymättömää valtaa, joka vaikuttaa kahden muun ulottuvuuden taustalla. Kolmiulotteinen valta saa voimansa organisaation sosiaalisista rakenteista, mutta siihen vaikuttavat myös organisaation viralliset säännöt ja fyysiset rakenteet. Se on syntynyt ajan kuluessa ja muokkaantunut organisaation jäsenten toiminnan, siis myös kahden muun vallan ulottuvuuden vaikutuksesta. Kolmas ulottuvuus ilmenee esimerkiksi organisaation kulttuurissa, sotilasyhteisön kurissa ja ideologioissa. Sitä voidaan kuvata näkymättömänä kätenä, joka osaltaan ohjaa organisaation kaikkien jäsenten ajattelua, käyttäytymistä ja toimintaa.

Tutkimuksessa vallan käsite operationalisoidaan asettamalla sen kolme ulottuvuutta kuvassa 3 esitettyyn vallan viitekehykseen. Yksi- ja kaksiulotteisen vallan katsotaan olevan pääasiallisesti tarkoituksellista valtaa. Kolmiulotteinen valta sen sijaan edustaa vallan tiedostamatonta puolta. Vallan oletetaan perustuvan vallan viitekehyksen alaluokkiin (pakkovalta, manipulointi, suostuttelu ja auktoriteetti), jotka saavat aikaan vallanalaisen tottelevaisuuden. Alaluokat voidaan ymmärtää sosiaalisen vallan lähteinä, siis valtaresursseina (ks. Rainio 1968, 82–111). Tarkoituksellisen vallan taustalla vaikuttavat keskeisesti johtajan taito ja tahto käyttää valtaa. Kolmannessa pääluvussa tarkastellaan sotilasjohtajan valtaa viitekehyksen kautta luokittelemalla vallankäytön tapoja kolmeen ulottuvuuteen.



Kuva 3: Vallan viitekehys (mukaillen Wrong 1988, 24; ks. myös Foucault 1980)

3 SOTILASJOHTAJA JA VALTA

3.1 Yksiulotteinen valta

Tarkasteltaessa sotilasjohtajan valtaa sen ensimmäisestä ulottuvuudesta, huomio kiinnittyy näkyvään toimintaan todellisissa päätöksentekotilanteissa, joissa on valittavissa useita keskenään kilpailevia vaihtoehtoja (Lukes 2005, 19). Sotilasjohtajalle päätöksenteko on jokapäiväistä toimintaa. Sotilasyhteisössä kykyä nopeaan päätöksentekoon pidetään usein hyvän johtajan ominaisuutena (ks. Laaksonen 2009; vrt. Varjonen 2000, liite 9.1). Sotilasjohtajalta odotetaan aktiivista toimivaltansa käyttöä. Nissisen (2000, 102) mukaan johtaja ei voi olettaa, että organisaation rakenteet ja rutiinit riittävät alaisille, vaan hänen itsensä päätöksentekoa tarvitaan virheiden ennalta ehkäisemiseksi.

3.1.1 Pakkovalta sotilasjohtajan auktoriteetin selkänä

Suomen perustuslain (11.6.1999/731, 2 §) mukaan julkisen vallan käytön on perustuttava lakiin. Lainsäädännön tarkoituksena on ohjata kansalaisia toimimaan määrättyllä tavalla. Lakien vastainen toiminta oikeuttaa viranomaiset käyttämään pakkokeinoja tai määräämään sanktioita. Valtion ja sen instituutioiden toiminnan voidaan tämän vuoksi katsoa pohjimmiltaan perus-

tuvan pakkovallan käytöllä uhkaamiseen. Myös klassisissa valtion määritelmissä valtio ja pakkovalta liitetään toisiinsa. Weberin (1989, 212) mukaan valtion edellytys on menestyksenkäs vaatimus legitiimin fyysisen pakkovallan monopolista.

Suomen kansalaisten perusoikeudet on määritetty perustuslaissa. Laki määrää myös kaikki suomalaiset maanpuolustusvelvollisiksi. (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 6 § - 23 §, 127 §.) Laki puolustusvoimista (11.5.2007/551) säättää puolustusvoimien tehtävistä ja toimivallasta. Se antaa puolustusvoimille oikeuden käyttää valtaa maanpuolustustehtävän toteuttamiseksi. Maanpuolustusvelvollisuuden käytännön toteutuksesta säädetään asevelvollisuuslailla (28.12.2007/1438), jonka 2 § määrää jokaisen miespuolisen Suomen kansalaisen asevelvolliseksi. Asevelvollisuuslain 57 § velvoittaa asevelvollisen noudattamaan sotilaallista järjestystä ja palvelusta koskevia määräyksiä sekä esimiesten käskyjä. Asevelvollisuuslain 66 § luovuttaa puolustusvoimille oikeuden päättää niinkin henkilökohtaisesta asiasta kuin asevelvollisten ulkoasun yhdenmukaisuudesta. Asevelvollisuuslaki (118 §) antaa mahdollisuuden kieltäytyä asevelvollisuudesta, mutta siitä seuraa laissa määritetty rangaistus.

Edellä kuvatun lainsäädännöllisen ketjun kautta valtio pakottaa suomalaiset miehet asepalvelukseen (ks. Hoikkala, Salasuo & Ojajarvi 2009, 192–194). Samalla lainsäädäntö asettaa viranomaisen vallankäytölle rajat (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 2 §). Asevelvollisuuteen perustuvaa sotilasorganisaatiota voidaan pitää pakko-organisaationa, sillä sen vallankäyttö perustuu yhteiskunnan laissa antamaan valtuutukseen (Halonen 2007, 26). Kyseessä on pakkovalta ja pakottava auktoriteetti.

3.1.2 Pakottava, palkitseva ja legaalinen legitiimi auktoriteetti

Puolustusvoimien sisäistä toimintaa säätelee Yleinen palvelusohjesääntö (YLPALVO). Sen velvoittavuus perustuu asevelvollisuuslain 57 §:än. YLPALVO tukee keskeisesti sotilasjohtajan auktoriteettiaseman syntymistä. Se luo edellytykset johtajan pakottavalle ja palkitsevalle auktoriteetille, mutta ennen kaikkea se toimii perustana sotilasjohtajan legitiimille auktoriteetille.

Wrongin (1988, 41; ks. myös Puukka 2005 116–117) mukaan pakottavan auktoriteetin toimivuuden edellytyksenä on alaisen uskomus auktoriteettiasemassa olevan kyvystä saada halutesa aikaan negatiivisia sanktioita. Vastaava uskomus kyvystä palkita on edellytys palkitsevalle auktoriteetille (Wrong 1988, 44). Pakottamisen ja palkitsemisen näkökulmasta YLPALVO toimii sotilasjohtajan rankais- ja palkitsemiskyvyn kirjallisena todisteena. Se mää-

rittää yksiselitteisesti sotilaan oikeudet ja velvollisuudet (YLPALVO 2009, 11–12). Se kuvaa komentotien käsitettä käyttäen organisaatiossa kulkevan linjan, jota pitkin valta vaikuttaa (YLPALVO 2009, 17). YLPALVO edellyttää esimiehiltä alaistensa kuuliaisuuden valvontaa ja velvoittaa heidät puuttumaan sääntöjen vastaiseen toimintaan (YLPALVO 2009, 19–20). Tämä velvoittavuus johtaa siihen, että sotilasjohtajan on ilmoitettava havaitsemistaan rikkeistä omalle esimiehelleen, jolloin ilmoitukset kulkevat ennen pitkää komentotiessä kurinpitovaltaa edustavan esimiehen käsiteltäviksi. Halonen (2007, 26–27) kutsuu tätä sotilasorganisaatiossa vaikuttavaa erityispiirrettä autoritäärisyydeksi, joka ilmenee vaatimuksena alaisten ehdottomasta tottelevaisuudesta. Hänen mukaansa sotilasorganisaatiossa vallitsee voimakkaasti kerrostunut sosiaalinen järjestelmä, jossa tottelevaisuus perustuu yksityiskohtaisiin säädöksiin. Säädökset määrittävät myös rangaistukset, jotka ovat seurausta sääntöjen rikkomisesta.

Kaikki YLPALVO:n määrittelemät esimiehet ovat alaisiinsa nähden pakottavia auktoriteetteja. Näin on sen vuoksi, että heillä kaikilla on lakiin perustuva mahdollisuus korjata virheitä, moittia alaisiaan ja paheksua heidän tekojaan (ks. Raunio 1968, 88). Kurinpitoesimiehillä on lisäksi lain määrittämä oikeus ojentaa tai rangaista alaisiaan rikoslain 45 luvun vastaisesta toiminnasta (Sotilaskurinpitolaki 25.3.1983/331, 1 §, 11 §; kts. myös Goffman 1969, 41). Sotilaskurinpitolaki (25.3.1983/331, 15 §–27 §) säättää myös pakkokeinoista. Pakottavan auktoriteetin laajuus on riippuvainen sotilasjohtajan asemasta hierarkiassa.

Raunio (1968, 83–85) mukaan johtajan palkitsevalla auktoriteetilla voi olla alaisia tottelevaisuuteen ohjaava vaikutus. Johtajalle halutaan olla mieliksi, koska hänen tiedetään kykenevän välittämään alaisilleen tyydytystä tai auttamaan heitä saavuttamaan pyrkimyksiään. Palkitsevaksi auktoriteetiksi voidaan ymmärtää myös sotilasjohtajalle asemansa puolesta luovutettu oikeus tulkita sääntöjä. Hän voi tiettyyn rajaan saakka tulkita sääntöjä alaistensa kannalta edullisesti tai ainakin alaiset saattavat näin asian kokea. Mitä yksityiskohtaisempia säännöt ovat, sitä vähemmän johtajan tulkinnalle jää sijaa. (Raunio 1968, 87.)

Sekä palkitsevan että pakottavan auktoriteetin merkitys alaiselle riippuu palkitsemisen tai rankaisemisen suuruudesta ja uskosta palkinnon tai rangaistuksen mahdollisuuteen. Jos alainen on odottanut palkintoa, mutta saakin osakseen moitteita, saattaa rangaistus tuntua erityisen raskaalta. Jos moitteita taas tulee jatkuvasti, vähenee niiden merkitys, sillä yksilöiden taipumus reagoida ärsykkeisiin heikkenee niiden toistuessa usein. (Puukka 2005, 116–118; Raunio 1968, 89–90.)

YLPALVO legitimoi sotilasjohtajan auktoriteettiaseman. Se on malliesimerkki legitiimistä legaalista auktoriteetista, jonka perusta on yhteisön säännöissä ja laeissa (vrt. Weber 1968, 215). Alaiset kokevat auktoriteetin oikeutettuna, koska he uskovat sen perustuvan vallitsevaan lainsäädäntöön, jota taas pidetään tarpeellisena noudattaa.

Vallankäytön näkökulmasta on myös merkityksellistä, että YLPALVO ohjaa puolustusvoimien sotilashenkilöstön käyttäytymistä ja keskinäisiä suhteita. Se luokittelee sotilashenkilöstön määrittäen kullekin luokalle oikeudet ja velvollisuudet sekä määrää käyttäytymiselle rajat. YLPALVO asettaa sotilashenkilöstön järjestykseen. Jonon viimeisenä ovat sotamies ja matruusi, ensimmäisenä taas kenraali ja amiraali (YLPALVO 2009, 13–15, 18). Tämän luokittelun ja järjestämisen kautta YLPALVO luo puolustusvoimiin rakenteen, jonka kautta valta vaikuttaa ihmisiin. (ks. Foucault 1980, 204–206.)

Keskeinen osa sotilasjohtajan vallankäyttöä on oikeus antaa alaisia velvoittavia käskyjä. Tätä kutsutaan käskyvallaksi. Puukan (2005, 116) mukaan lähes kaikki sotilaalliseen käskemiseen ja tottelemiseen liittyvät suhteet ovat esimerkkejä auktoriteetista. Eräs käskyvallan ilmentymä on sulkeisjärjestysharjoitus, jossa käskyvaltasuhteet tehdään näkyviksi. Sulkeisissa sotilaille konkretisoituu heidän asemansa organisaatiossa. Samalla heille annetaan malli siitä, mitä ehdottomalla tottelevaisuudella tarkoitetaan (ks. Salo 2004, 95–97). Tavoitteena on saavuttaa esimiehen komentoihin reagoimisessa vaistomaisuuden taso (Sotilaan käsikirja 2010, 67–68; ks. myös Hoikkala, Salasuo & Ojajärvi 2009, 104–105). Yleensä sulkeisjärjestyksen kouluttaminen aloitetaan varusmiehille jo toisena palveluspäivänä. Samoin YLPALVO:n lainomaisuuden painottaminen aloitetaan heti palveluksen alettua (Hoikkala, Salasuo & Ojajärvi 2008, 69). Sotilasorganisaatio alkaa sosiaalistaa uusia jäseniään oman luokkansa velvollisuuksiin hyvin aikaisessa vaiheessa. Tämän sosialisointia kautta tuetaan sotilasjohtajien auktoriteetin syntyä.

3.1.3 Valta ja päätöksenteko

Organisaatioiden päätöksentekoa on tutkittu paljon. Kenties tunnetuin päätöksentekoteoria on Herbert A. Simonin kehittämä malli, jonka mukaan johtaminen on päätöksentekoa (Juuti 1983, 36). Simonin teorian mukaan organisaatiot eivät kykene päätöksenteossaan täydelliseen rationaalisuuteen vaan ne toimivat rajoitetun rationaalisuuden tilassa. Niillä ei ole kykyä tehdä parhaita mahdollisia päätöksiä. Taipumuksena on tyytyä kompromisseihin - hyväksyttävissä oleviin päätöksiin. Tämä on seurausta päätöksentekijöiden rajallisista tiedoista ja päätösten seurausten vaikeasta ennakoitavuudesta, mutta myös päätösvaihtoehtojen määrästä. Vaihtoeht-

tojen rajallinen määrä johtuu osin siitä, että kaikki vaihtoehdot eivät välttämättä juolahda päättäjien mieleen, mutta rajoittavina tekijöinä voivat olla myös poliittiset syyt. (Juuti 1983, 36–39; Salminen 2002, 85–88; ks. myös Natunen & Takala 2006, 20–21.) Päätöksentekotilanteessa toimijoiden toisistaan eroavat tahdot vaikuttavat lopulliseen päätökseen siten, että kenenkään tahto ei toteudu sellaisenaan, vaan lopputulos on kompromissi. Tällaisessa tilanteessa kenelläkään ei ole absoluuttista valtaa, sillä ristikkäiset valtasuhteet toimivat toistensa vastavoimina. (Dahl 1971, 40–41.)

On tärkeää huomata, että henkilökohtaisilla kyvyillä ja asemalla organisaatiossa on suuri merkitys vallan kannalta (Puukka 2005, 111). Asema organisaatiossa vaikuttaa yksilön mahdollisuuksiin ylipäättään päästä mukaan päätöksentekoon. Se vaikuttaa myös siihen, kuinka vaikutusvaltaisena yksilö näyttäytyy muiden silmissä. (Naturanen & Takala 2006, 21–22.)

Rajoitettu rationaalisuus on todellisuutta myös puolustusvoimissa ja se vaikuttaa organisaation tekemien päätösten sisältöön sekä kykyyn tehdä niitä. YLPALVO:n kuvaama ideaali käsyyvallasta toteutuu puhtaassa muodossaan vain harvoin jos koskaan. On huomioitava, että myös alainen on päätöksentekotilanteessa toimija, vaikka YLPALVO asettaakin hänet kuuliaisen tottelijan asemaan.

3.2 Kaksiulotteinen valta

Vallan toinen ulottuvuus vaikuttaa puolustusvoimien organisaatiokulttuurin ja johtajuuden alueilla. Johtajuudella vaikutetaan organisaation arvoihin ja käytäntöihin, jotka vakiintuessaan voivat palvella vallan tarkoituksia. Vaikuttaminen johtajuuden keinoin on itsessään vallan käyttöä, mutta on olennaista ymmärtää, että arvojen vakiintumisen jälkeen valtaa ei enää välttämättä tarvitse käyttää (Bachrach & Baratz 1962, 948). Organisaatiokulttuuri ja johtajuus liittyvät läheisesti toisiinsa. Schein (1987, 324; ks. myös Nissinen 2000, 38) katsoo johtajuuden vaikuttavan keskeisesti kulttuurin muodostumiseen, kehittymiseen ja myös sen hajoamiseen. Hänen mukaansa johtajuuden oleellinen tehtävä on kulttuurin manipuloiminen. Tämä Scheinin näkemys sopii hyvin yhteen Bachrachin ja Baratzin valtakäsityksen kanssa.

3.2.1 Organisaatiokulttuuri vallan lähteenä

Scheinin (1987, 31–36) mukaan organisaatiokulttuuri¹¹ ilmenee kolmella tasolla. Syvätasolla vaikuttavat organisaation perusoletukset, joilla tarkoitetaan käyttäytymistä ohjaavia piileviä uskomuksia. Ne vaikuttavat organisaation jäsenten havainnointiin, ajatteluun ja tunteisiin. Perusolettamusten vastaista toimintaa pidetään yleensä vääränä. Toisella tasolla vaikuttavat organisaation ilmaistut arvot, periaatteet ja etiikka. Ne kertovat minkälaista ajattelua ja käyttäytymistä organisaatio arvostaa. Arvojen merkitys korostuu organisaation kohdatessa uuden ongelman, sillä usein se alkaa tällaisessa tilanteessa etsiä arvojensa mukaista ratkaisua. (Schein 1987, 31–36.) Arvoilla on siis normatiivisia vaikutuksia - ne kertovat mikä on toivottavaa ja oikein. Arvot synnyttävät määrätynlaista toimintaa. Ne vaikuttavat suuresti myös kulttuurin näkyvimpään tasoon, ihmisen rakentamaan fyysiseen ja sosiaalisen ympäristöön eli artefakteihin (Schein 1987, 31–36).

Sosiaalistaminen puolustusvoimien kulttuuriin tapahtuu tehokkaasti, sillä sotilasyhteisön totaalisuuden vuoksi puolustusvoimat kykenee tempaisemaan asevelvollisuuttaan aloittavan alokkaan juurineen pois aikaisemman elämänsä vaikutuspiiristä (Salo 2004, 46). Asevelvollisen näkökulmasta totaalisuuden piirteitä puolustusvoimissa edustavat eristäminen ulkomaailmasta varuskunta-alueen aidoilla, rajoitetut yhteydenpitomahdollisuudet ulkomaailmaan, rajoitettu perhe-elämä, kantahenkilökunnan ja varusmiesten välinen kahtiajako, jatkuva valvonta, eläminen samoissa tiloissa muiden kanssa, vuorokauden tarkka jaottelu päiväohjelmalla sekä toimintaa ohjaavat yksityiskohtaiset säännöt, joiden noudattamiseen kannustetaan rangaistuksen uhalla. (Goffman 1969, Esipuhe; Halonen 2007, 27.)

Goffmanin (1969, 13) mukaan totaaliset laitokset vaikuttavat asukkiinsa¹² loitontamalla häntä siviilielämänsä kulttuurista. Hän etäännyy aikaisemmasta roolistaan ja joutuu omaksumaan totaalisien laitoksen hänelle tarjoaman uuden osan (Goffman 1969, 14; Hoikkala, Salasuo & Ojajarvi 2009, 192–195). Asevelvollisuuttaan aloittavalle nuorelle lankeaa puolustusvoimissa alokkaan rooli, josta näkökulmasta hän alkaa sosiaalistua puolustusvoimien kulttuuriin. Sosiaalistumisen katalyyttina toimii totaalisuus (Hoikkala, Salasuo & Ojajarvi 2009, 80–83).

¹¹ Varjonen (2000, 146) määrittelee sotilasorganisaation kulttuurin keskeisimmäksi rakenneosaksi johtamiskulttuurin, joka sisältää organisointiin, johtamiseen ja päätöksentekoon liittyviä kulttuuriarvostuksia.

¹² Käsitellessään totaalisia laitoksia Goffman (1969, 8) puhuu asukeista ja henkilökunnasta. Asumeilla hän tarkoittaa niitä, joita henkilökunta valvoo. Sovellettaessa Goffmanin käsitteistöä puolustusvoimiin asukilla tarkoitetaan asevelvollista.

Puolustusvoimien organisaatiokulttuuri pitää artefaktien tasolla sisällään runsaasti vallan symboleita. Sotilaiden arvomerkit kertovat heidän sijaintinsa puolustusvoimien hierarkiassa. Joukko-osastotunnuksista voidaan päätellä, millä organisaation tasolla ihmiset työskentelevät. Nämä vallan symbolit helpottavat sotilaiden välistä kanssakäymistä, sillä niiden perusteella jokainen tietää pääsääntöisesti paikkansa ryhmässä.

Sotilasarvo liitetään yleensä sotilaan kokemukseen ja ammattitaitoon. Sotilaskulttuurissa kokemusta arvostetaan, sillä sotilaallisesta näkökulmasta katsoen ihmisen uskotaan oppivan parhaiten juuri kokemustensa kautta (Puukka 2005, 69; Toiskallio 1998, 173–175). Kokemuksen merkityksen voi havaita myös YLPALVO:sta (2009, 12), jonka mukaan korkeammassa sotilasarvossa palvelevaa henkilöä kutsutaan vanhemmaksi, jota kohtaan nuoremman on osoitettava asianmukaista arvostusta.

Puolustusvoimien organisaatiokulttuuri tukee sotilasjohtajan asiantuntemukseen perustuvaa auktoriteettia, sillä edellä kuvatulla tavalla sotilasarvoon liitetään oletus kokemuksesta ja sen mukanaan tuomasta osaamisesta. On selvää, että auktoriteetti ei säily, mikäli johtaja omalla toiminnallaan osoittaa sen perusteettomaksi. Lähtökohtaisesti auktoriteettiasema on kuitenkin kaikilla sotilasjohtajilla olemassa.

Organisaatiokulttuuri liittyy organisaation historiaan ja perinteisiin. Yksi keskeinen puolustusvoimien perinne on sotilasvala ja juhlallinen vakuutus. Niitä voidaan pitää eräänlaisena sisäänastumisriitteinä sotilasyhteisöön (ks. Brown 1998, 21–22). Kaikkien asevelvollisten on osallistuttava riittiin, sillä se on kirjattu asevelvollisuuslakiin (28.12.2007/1438, 54 §). Sotilasvalassa ja juhlallisessa vakuutuksessa tuodaan esille se arvoperusta, johon puolustusvoimien toiminta nojaa ja johon asevelvollinen sitoutuu. Vallan näkökulmasta on merkityksellistä se, että uusi jäsen lupautuu olemaan hyvä esimies ja myös tottelevainen alainen. (ks. Sotilaan käsikirja 2010, 12.)

Organisaatiokulttuuri tukee sotilasjohtajien traditioon perustuvan legitiimin auktoriteetin syntymistä. Sotilasyhteisössä esimiehellä on perinteisesti ollut oikeus antaa alaisiaan velvoittavia käskyjä, siis käyttää valtaansa. Tätä käsitystä tukevat organisaation artefaktit, kuten arvomerkit, paraatit, tavat puhutella esimiehiä, nuoremman velvollisuus tervehtiä vanhempaa sotilasta ja myös sotilasvala. Voidaan sanoa, että alaiset tottelevat esimiehiään osittain sen vuoksi, että näin tiedetään toimitun niin kauan kuin Suomessa on ollut itsenäinen sotaväki - perinteet siis legitimoivat nykypäivää. Tämä sotilashierarkian traditio leviää tarinoina asevelvollisten ja kantahenkilökunnan kertomana (Hoikkala, Salasuo & Ojajarvi 2009, 227–229). Tarinat välit-

tävät tietoa, mutta ne myös selventävät organisaation jäsenten käsityksiä valtarakenteista (Brown 1998, 12–13, 18). Pääosalla palvelukseen astuvista alokkaista on valmis käsitys omasta sijainnistaan puolustusvoimien hierarkiassa. Kulttuuri mahdollistaa asioita, mutta se toisaalta myös rajaa tiettyjä vaihtoehtoja ulkopuolelleen (Brown 1998, 89–90; ks. myös Bachrach & Baratz 1962, 948; Lukes 2005, 20).

3.2.2 Johtajuuden keinoin lisää valtaa

Puolustusvoimien johtajakoulutus on 1990-luvun lopulta alkaen perustunut maailmanlaajuisen johtajuuden tutkimussuuntaukseen, josta on käytetty nimeä johtamisen uusi paradigma¹³. Tämän paradigman sisällä vaikuttaa koulukunta, joka toimii transformationaalisen johtamisen tutkimuksen alueella. (Nissinen 2000, 25.)

Transformationaalinen johtaminen nousi esille 1970-luvun lopulla James MacGregor Burns'n julkaistessa kirjansa *Leadership*. Teoksessaan Burns erotti toisistaan transformationaalisen ja transaktionaalisen johtamisen. (Juuti 2006, 190.) Transaktionaalisella johtamisella hän kuvasi johtajan ja alaisen välistä suhdetta vaihtotapahtumana, jossa johtaja antaa johdettavalleen jotakin, joka saa alaisen toimimaan johtajan tahtomalla tavalla. Burns'n mukaan transaktionaalisen johtamisen toimivuus tai toimimattomuus perustuu luvatus palkkion merkitykseen alaiselle. Transformationaalisella johtajuudella Burns tarkoitti johtamissuhdetta, jossa johtaja tunnustaa ja hyödyntää alaisen tarpeita, vaatimuksia ja motiiveja siten, että onnistuu sitouttamaan alaisensa koko persoonan organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Onnistuessaan tässä johtajan ja alaisen välille syntyy kehittävä vuorovaikutussuhde, jossa heidän tavoitteensa lähestyvät toisiaan. Heidän välilleen syntyy yhteinen visio, jonka tavoittelemiseksi molemmat ovat valmiita työskentelemään. (Burns 1979, 4; Nissinen 2000, 32.)

Burns'n käsitteitä kehitti ja pelkisti Bernard M. Bass. Hän mallinsi transformationaalisen johtamisen mitattavaan muotoon¹⁴. Bassin mukaan alaisten suoritukset oli nostettavissa korkeammalle tasolle muokkaamalla heidän asenteitaan, uskomuksiaan ja motiivejaan. (Juuti 2006, 194–195; Nissinen 2000, 33–35.)

¹³ Paradigmoilla tarkoitetaan universaalisti tunnustettuja tieteellisiä saavutuksia, jotka tuottavat tietyn aikaa tiedeyhteisön malliongelmia ja niiden ratkaisut (Kuhn 1994, 11, ks. myös Nissinen 2000, 25–26). Paradigmoilla tarkoitetaan siis tietyllä tieteenalalla vallitsevia yleisesti hyväksyttyjä oletuksia, jotka ohjaavat tieteenalan tutkimusongelmien asettelua ja antavat suuntaa ongelmien ratkaisulle.

¹⁴ Bass on kehittänyt *Multifactor Leadership Questionnaire* -mittaristaan useita eri versioita. Mittareiden ideana on ollut toimia henkilökohtaisen palautteen välineinä, mutta Bass on hyödyntänyt niistä saatavaa tietoa myös teorianmuodostuksessa. (Nissinen & Seppälä 2000, 71–83.)

Puolustusvoimien johtajakoulutuksen perusolelut, ohjelman keskeinen sisältö ja opetusmenetelmät on johdettu johtamisen uudesta paradigmasta. Johtajakoulutusohjelman sisältö-tiedon ydintä kutsutaan syväjohtamisen malliksi. Malli tukeutuu teoreettisesti transforma-tionaaliseen johtamiseen, mutta se on sovitettu suomalaiseen kulttuuriin ja sotilasjohtajuuteen¹⁵. (Nissinen 2000, 54–55.)

Syväjohtaminen on tarkoitettu henkilökohtaisen kehittymisen työkaluksi ja ajattelun suuntaa-jaksi. Malliin keskeisesti kuuluvan kysymyssarjan kautta johtaja saa palautetta toiminnastaan. (Nissinen 2000, 79.) Syväjohtamisen lähtökohdan mukaan johtamista voidaan opettaa ja op-pia (Nissinen 2006, 9-11). Syväjohtaminen on vahvasti normatiivinen malli, joka pyrkii ku-vailemaan hyvää ihmisten johtamista ja tarjoamaan keinoja johtajuuteen kasvamisessa.

Nissisen (2000, 80) mukaan todellinen johtajuus perustuu johtajan ja alaisten sisäisiin inhimil-lisiin prosesseihin: arvoihin, tarpeisiin, haluihin ja motivaatioon. Syväjohtamisen mallin avul-la sotilasjohtajia kannustetaan tavoittelevaan Nissisen kuvaamaa todellista johtajuutta. On kuitenkin huomioitava, että johtajuudella pyritään saavuttamaan jotakin - sitä ei kehitetä vain itsensä vuoksi. Yhdysvalloissa transformationaalisen johtajuuden uskottiin olevan transaktio-naalista tehokkaampi keino sitouttaa sotilaita armeijan tavoitteisiin (Bass 1998, 2).

Syväjohtamisen keskiössä on johtamiskäyttäytyminen, jolla tarkoitetaan tietyssä ryhmässä tapahtuvaa tavoitteellista vuorovaikutusta¹⁶ (Nissinen 2000, 90). Johtajuuteen siis liittyy kes-keisesti vuorovaikutus, jonka keinoin pyritään saavuttamaan tavoitteita. Tarkasteltaessa johta-juutta vallan näkökulmasta on keskeistä eritellä, millaisia vallan muotoja vuorovaikutukseen voi sisältyä tai sen kautta muodostua. Toisaalta on tärkeää pohtia, kuinka transformaatio-naalisen johtajuuden keskiössä oleva arvojen muokkaaminen liittyy valtaan (ks. Schein 1987, 31–36). Ihmisten välinen vuorovaikutus kytkeytyy aina osaksi jotakin laajempaa toimintaa, josta sitä ei voida irrottaa (Eskola 1982, 60). Näin ollen myös sotilasjohtajan tavoitteellinen vuoro-vaikutus kytkeytyy osaksi sitä puolustusvoimien todellisuutta, jossa vuorovaikutus tapahtuu. Tämän vuoksi syväjohtamista ei voida tarkastella ottamatta huomioon sotilasjohtajaan liitetty-jä kulttuuriarvostuksia ja taustalla vaikuttavaa pakkovaltaa.

¹⁵ Mika Räsänen käsitteli pro gradu -tutkielmassaan suomalaisten upseerien persoonallisuustyyppisiä ja transfor-mationaalista johtamista. Tutkielman mukaan persoonallisuuspsykologian näkökulmasta transformationaalisuu-den toteutuminen suomalaisten upseerien keskuudessa voi olla haasteellista, sillä suurin osa upseereista lukeutuu persoonallisuustyyppisiin, joille mukautumiskyky ei ole ominainen piirre. Räsänen mukaan transformationaali-nen johtaminen kuitenkin edellyttäisi kykyä mukautua. (ks. Räsänen 2005.)

¹⁶ Nissisen (2000, 91) mukaan vuorovaikutuksella tarkoitetaan yksilöiden väliseen kanssakäymiseen liittyviä sosiaalisia taitoja, joiden lähtökohdana ovat inhimillisten prosessien ymmärtäminen ja niiden tunnistaminen muissa ihmisissä.

Nissisen (2000, 100) mukaan syväjohtaja käyttää legitiimiä valtaansa harvoin eikä koskaan omia etuja ajaakseen. Syväjohtajan vallan legitimitettiin vaikuttavat luonnollisesti edellä käsitellyt yksiulotteinen valta sekä organisaatiokulttuuri. Johtajuus ei voi kuitenkaan perustua yksinomaan sääntöihin tai perinteisiin. Johtajuus on johtajan itsensä ansaittava. Alaiset luovuttavat sen hänelle.

Transformationalisessa johtamisessa karisma¹⁷ on määritelty yhdeksi johtajuuden rakenneosaksi (Bass 1998, 5–6; ks. myös Räsänen 2005, 81–85). Syväjohtamisessa karisman ei katsota olevan edellytys johtajana onnistumiselle (Nissinen & Seppälä 2000, 62–65; Räsänen 2005, 84). Syväjohtamisen kannalta karisma ja karismaattinen auktoriteetti ovat ongelmallisia aiheita. Näin on sen vuoksi, että karismalla on perinteisesti tarkoitettu johtajaan liittyvää vetovoimaa ja vaikutuskykyä, joka perustuu johtajan henkilökohtaisiin synnynnäisiin ominaisuuksiin (ks. Natunen & Takala 2006, 2). Voidaan siis sanoa, että perinteisen karismakäsityksen mukaan johtajalla joko on tämä ominaisuus tai sitten sitä ei ole. Johtamiskäyttäytymisen kehittämisestä putoaisi suurelta osin pohja pois, jos kehittämismahdollisuuksien rajallisuus tunnustettaisiin myöntämällä synnynnäisen karisman määräävän lopulta johtajan menestymisen. Syväjohtamisessa karismaan on myös liitetty sen väärinkäytön mahdollisuus. Karisman on väitetty sisältävän vaaroja. Karismaattinen johtaja saattaa syyllistyä ylilyönteihin, menettää kosketuksensa todellisuuteen ja alaisten tarpeisiin tai alkaa ajaa pelkästään omaa etuaan (Nissinen & Seppälä 2000, 63–64; ks. myös Aaltio-Marjosola & Takala 2000). On sinänsä luonnollista, että syväjohtaminen haluaa kuvata johtajan toimintaa eettisesti korkeatasoisena. Ongelmana vain on, että transformationaalinen johtaminen ei vielä kykene takaamaan johtamisen eettisyyttä (Brown, Treviño & Harrison 2004). Sen sijaan se luovuttaa johtajan käyttöön keinovalikoiman, joka mahdollistaa tehokkaan vaikuttamisen alaisiin, myös epäeettisellä tavalla.

Bassin mukaan karismaattisuus antaa johtajalle paljon valtaa, sillä alaiset haluavat samaistua häneen. Tämä antaa johtajalle mahdollisuuden käyttää valtaansa joko hyvään tai pahaan. Bass liittää karisman kykyyn inspiroida ihmisiä. Hänen mukaansa karismaattisilla ihmisillä on kyky vedota kuulijoidensa tunteisiin siten, että yksilöt luopuvat omista pyrkimyksistään ja ovat valmiita toimimaan yhteisten etujen mukaisesti. Inspiroivana puheena Bass pitää sellaista,

¹⁷ Karisman käsite on Cellin mukaan (ks. Natunen & Takala 2006, 26) johdettu kreikkalaisesta jumalattaren nimestä Charis, joka edustaa armoa, kauneutta, puhtautta ja epäitsekkyyttä. Karismaa on pidetty jumalallisena lahjana. Bassin (1998, 5-6) mukaan transformationaalinen johtajuus koostuu neljästä peruselementistä, jotka ovat karismaattinen johtajuus, inspiroiva motiivointi, älyllinen haastaminen ja ihmisten kohtelevminen yksilöinä.

joka kohottaa yksilön omanarvontunnetta, lisää ihmisten välistä luottamusta ja painottaa toiminnallisuutta ja elämää suurempaa päämäärää. (Bass 1998, 5; Juuti 2006, 195.)

Syväjohtamisen mallissa karisma yhtenä johtajuuden neljästä ulottuvuudesta on korvattu luottamuksen rakentamisella, mutta karisma liittyy myös johtajan kykyyn inspiroida ihmisiä (ks. Nissinen 2006, 31–35; vrt. Bass 1998, 5–6). Bass viittasi mallissaan karismaattisella johtajuudella johtajan esimerkillisyyteen, hänen poikkeaviin kykyihinsä, sitkeyteen ja johdonmukaisuuteen sekä eettisyyteen, joiden kaikkien seurauksena alaisissa syntyy halu kunnioittaa, ihaila ja luottaa johtajaan sekä jäljitellä hänen toimintaansa (Bass 1998, 5). Nämä kaikki samat teemat liittyvät syväjohtamiseen (ks. Nissinen 2006, 33). Erona vain on, että syväjohtamisessa näiden piirteiden ei katsota liittyvän karismaan.

Syväjohtamisen, vallan ja karisman liittäminen toisiinsa ei ole yksiselitteistä, ainakaan siinä merkityksessä, jonka Weber karismalle antoi. Uuden johtajuuden tutkijat ovat harhautuneet Weberin määrittelemästä sosiologisesta karisman käsitteestä - he puhuvat eri asiasta, kuin Weber (Aaltio-Marjosola & Takala 2000; Natunen & Takala 2006, 29–32). Weberin mukaan karismaattisen ihmisen ominaisuudet eivät olleet normaalin ihmisen saavutettavissa, vaan ne olivat alkuperältään ylimaallisia. Weber tutki karisman ilmenemistä historiallisissa yhteiskunnissa, hänen karismansa lähde oli uskonto. (Aaltio-Marjosola & Takala 2000; Natunen & Takala 2006, 32.) Bassin kuvailema karisma ei vastaa Weberin määritelmää, mutta jollain tavalla poikkeuksellista ihmistä se kuvaa. Vastaavalla tavalla syväjohtamisen mallin taustalla on pyrkimys kasvattaa poikkeuksellinen ihminen, sillä keskiverto ei toimi hyvänä esimerkkinä kuin itseään heikommille.

Johtajuuden uuden paradigman tutkimuksen piirissä vaikuttavaa karismakäsitystä on kutsuttu myös neokarismaksi. Se rakentuu pitkälti johtajan ja hänen alaistensa välisessä vuorovaikutuksessa. Johtaja osaa olla lähellä ryhmäänsä säilyttäen kuitenkin riittävän etäisyyden alaisiinsa. Hän puhuu innostavasti esittämistään visioista, joita ryhmän tulee tavoitella. Johtaja pyrkii vahvistamaan arvoja, jotka lisäävät ryhmän kiinteyttä ja mahdollistavat asetettujen tavoitteiden saavuttamisen. Lisäksi hän osoittaa itseluottamusta, asettaa ryhmän edun omansa edelle ja toimii muutoinkin hyvänä esimerkkinä muille. (Natusen & Takala 2006, 36.) Juuri näitä samoja teemoja syväjohtamisen malli painottaa (vrt. Nissinen 2000, 100–103; Nissinen 2006, 33).

Voidaan todeta, että Nissisen mainitseman legitiimin vallan perusta on syväjohtamisen näkökulmasta johtajan karismassa. Tältä pohjalta rakentuva karismaattinen legitimizeetti ei perustu

kuitenkaan weberiläiseen käsitykseen karismasta vaan se rakentuu neokarismaattisuuden pohjalle. Yhteistä näillä kahdella karismakäsitteellä on, että molemmissa alaiset jollain tasolla kokevat johtajan poikkeukselliseksi ja hänen esittämänsä vision houkuttelevaksi. Erona on se, että kun Weber katsoi tämän poikkeuksellisuuden olevan ylimaallista, on se syväjohtamisessa saavutettu toimimalla mallin ulottuvuuksien mukaisesti (ks. Nissinen 2000, 100–103; Nissinen 2006, 33). Johtaja voi siis kehittää karismaansa. Se kuinka hyvin hän on tässä onnistunut, ilmenee syväjohtamisen profiilista, jossa johtajuuden ulottuvuuksia mitataan numeerisesti (ks. Nissinen 2000, liite). On huomioitava, että karisma on ihmisten johtajaan asettama ominaisuus. Se siis heijastaa toisten ihmisten johtajaa koskevia uskomuksia. (Juuti 2001, 296–297.)

Kuittisen (2006, 177) mukaan valta on läsnä kaikessa siinä, mitä organisaatioissa tehdään ja päätetään, mutta koska valta on tunneperäinen asia, pyrkivät johtamismallit häivyttämään sen taka-alalle. Näkyvästä kontrollista pyritään eroon siirtämällä johtamisvastuuta enenevässä määrin yksilöille (vrt. Foucault 1980). Puolustusvoimissakin vastaava kehitys on nähtävissä. Syväjohtaminen on siitä esimerkki, sillä se perustuu pitkälti yksilön omaan aktiivisuuteen ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen (ks. Nissinen 2000, 51). Syväjohtamisessa kannustetaan esimiehiä visioimaan tavoitteita yhdessä alaistensa kanssa, jolloin myös alaiset voivat pyrkiä itsenäisesti tavoitteita kohti ilman johtajan jatkuvaa kontrollia (Nissinen 2000, 100; vrt. Kuittinen 2006, 178). Näin toimiessaan organisaation kontrolli ei kuitenkaan poistu vaan sen kohde vaihtuu. Organisaatio kontrolloi työntekijöidensä identiteettejä heidän näkyvän toimintansa sijaan. Kontrollin vaikutusta pyritään tehostamaan koulutuksella ja tiedottamisella. (Alvesson & Willmott 2002, 623, 625.) Syväjohtamisen kautta puolustusvoimat kontrolloi henkilöstönsä arvojen muutosta ja heidän kasvamistaan (vrt. Nissinen 2000, 32–33). Johtajan rooli tässä muutosprosessissa on toimia alaisen tukijana ja ohjaajana (Nissinen 2000, 32).

Kuittisen (2006, 180) mukaan itseohjautuvuuden tunteen synnyttämisen tavoitteena on saada alaiset työskentelemään innokkaasti. On huomioitava, että itseohjautuvuuden on tapahduttava organisaation asettamien rajojen puitteissa. Syväjohtamisen osalta tämä tarkoittaa sitä, että alainen voi olla itseohjautuva ja kasvaa ihmisenä, kunhan hän tekee sen organisaation hyväksymissä rajoissa ja vision suunnassa. Nissisen ajatukset noudattelevat tätä samaa linjaa. Hänen mukaansa alaisten ottaminen mukaan päätöksenteon valmisteluun ei johdu siitä, että tavoitteena olisi lisätä alaisten tyytyväisyyttä vaan siitä, että näin alaisten uskotaan sitoutuvan tehtäviinsä paremmin (Nissinen 2006, 163).

Johtajuuden keinoin tapahtuva vallan häivyttäminen ja sen osittainen siirtäminen alaisille sisältävät piirteitä manipuloinnista (ks. s. 16). Puukka (2005, 115) toteaa, että manipuloinnissa

kommunikoidaan, joskaan ei vallan käyttäjän tahtoa. Onnistuessaan manipulointi synnyttää alaisessa käsityksen omien preferenssien mukaisista tavoitteista, joka saa hänet toimimaan vallan käyttäjän haluamalla tavalla.

Ihmisten johtamisen taito näkyy johtamiskäyttäytymisessä, siis tavoitteellisessa vuorovaikutuksessa (Nissinen 2006, 161). Taitavalle vuorovaikutukselle on ominaista, että siinä kyetään huomioimaan ja hyödyntämään inhimillisiä prosesseja (Nissinen 2006, 162). Se on eräänlaista suostuttelua. Johtaja, joka tuntee alaisensa ja on innostava puhuja, kykenee esittämään argumentteja, jotka vetoavat alaiseen ja motivoivat häntä. Pyrkimyksenä suostuttelussa on saada aikaan haluttua toimintaa. Johtaja siis käyttää valtaansa. Tämä johtajuuden suostuttelullottuvuus käy selvästi ilmi syväjohtamisen kysymyssarjasta, jossa mitataan myös johtajan kykyä motivoida ihmisiä ja kykyä saada alaiset suhtautumaan positiivisesti tulevaisuuteen (ks. Nissinen 2000, liite).

Taito käyttää valtaa yhdistää johtajuuden edustamaa vallan toista ulottuvuutta Dahlin valtakäsityksen edustamaan yksiulotteiseen valtaan. Erona kuitenkin on se, että johtajuuden ollessa kyseessä alainen pyritään taitavalla johtamiskäyttäytymisellä vakuuttamaan johtajan ajamien tavoitteiden olevan hänen omien etujensa mukaisia. Tämä tapahtuu ottamalla alainen mukaan tavoitteen asetteluun tai ainakin perustelemalla hänelle hyvin sellainen tavoite, johon alainen ei ole voinut vaikuttaa (vrt. Nissinen 2006, 158).

Johtaja ohjaa alaisensa arvojen muokkaantumista, mikä vaikuttaa yksilöön merkittävästi (Nissinen 2000, 32). Arvojen muokkaantumista tehostaa alaisen jatkuva vallanalaisuudessa toimiminen. Tyypillisesti alainen luopuu arvoista, jotka ovat ristiriidassa sen toiminnan kanssa, johon hänet on pakotettu. (Rainio 1968, 38.) Toimintaan pakottaminen on todellisuutta varsin monien asevelvollisten osalta.

Scheinin (1987, 242–243) mukaan johtajat voivat istuttaa omat arvonsa nopeasti alaisiinsa yhdistämällä järjestelmällisesti palkintoja ja rangaistuksia sellaiseen käyttäytymiseen, jota he pitävät toivottavana tai epätoivottavana (vrt. Foucault 1980, 200–208). Johtaja siis käyttää palkitsevaa ja pakottavaa auktoriteettiaan. Syväjohtamisen korostama tavoitteellinen vuorovaikutus mahdollistaa johtajalle puhumisen siitä, mitä hän pitää tavoittelemisen arvoisena ja vastaavasti vaikenemisen tai nuhtelun siitä, mikä on tuomittavaa (vrt. Juuti 2006, 191). Johtajan mielipiteiden painoarvoa lisää hänen saamansa arvostus alaisten taholta. Suurta arvovaltaa nauttivan johtajan kehuilla ja nuhteilla on alaisille paljon merkitystä, minkä vuoksi jo pelkkä

alaisen mielikuva siitä, mitä johtaja arvostaa tai halveksuu, ohjaa alaisen toimintaa (Rainio 1968, 88).

Näin toimiessaan sotilasjohtaja vaikuttaa johtamansa joukon kulttuuriin muokaten yhteisiä arvoja ja luodessaan ryhmään normeja. Normien vaikutus on merkittävä, sillä pääosa ihmisistä mukautuu enemmistön tahtoon, vaikka olisivatkin henkilökohtaisesti eri mieltä. Normatiivinen vaikutus tehostuu ryhmissä, jotka yksilö kokee itselleen tärkeiksi. Kokemuksen kautta jäsenille muodostuu käsitys siitä, mistä ryhmä jäseniään palkitsee ja rankaisee. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, 280; Rainio 1968, 59–61.) Ryhmän kiinteyttä lisää fyysinen läheisyys ja verrattain pieni ryhmäkoko. Näillä molemmilla on merkittävä vaikutus ystävyys-suhteiden ja siten kiinteyden kehittymiseen. (Gahagan 1977, 68; Juuti 2006, 126.) Ryhmässä valta vaikuttaa siis myös normien kautta. Yksilö alistuu ryhmän legitiiminä pitämän vallankäyttäjän tahtoon osittain sen vuoksi, että tietää saavansa osakseen muun ryhmän paheksunnan, mikäli vastustaa vallankäyttäjää (Wrong 1988, 51).

3.3 Kolmiulotteinen valta

Lukesin (2005, 37–38) mukaan näkyvä konflikti ei ole vallan edellytys. Valta voi ohjata ihmisiä huomaamattomasti muokkaamalla heidän preferenssejään. Puolustusvoimissa valta vaikuttaa vahvasti kulttuurin kautta. Kulttuuri vähentää konflikteja organisaatiossa, mutta se myös rajoittaa ja kontrolloi yksilöiden toimintaa (Brown 1998, 89–90). Asevelvolliset sosiaalistuvat puolustusvoimien kulttuuriin varusmiespalveluksen aikana. Kantahenkilökunnalla sosiaalistuminen jatkuu sotilasammattiin johtavassa peruskoulutuksessa ja myöhemmin työelämässä. Sosiaalistumisen kautta sotilashenkilöstölle syntyy käsitys sotilaallisesta kurista ja lisäksi organisaatiossa vaikuttavista ideologioista, joiden mukaan henkilöstön oletetaan omatoimisesti toimivan. Kolmiulotteinen valta vaikuttaa kurin ja ideologioiden kautta.

3.3.1 Sotilaallinen kuri

Salon (2004, 81) mukaan kurin keskeinen merkitys ja olemus eivät ole muuttuneet puolustusvoimissa itsenäisyyden aikana. YLPALVO (2009, 11) määrittelee sotilaallisen kurin annettujen käskyjen ja määräysten täsmälliseksi noudattamiseksi. Sotilaan käsikirjan mukaan kurin tavoitetilassa yksilön käyttäytyminen perustuu riittävään itsekuriin. Kurin edellytyksenä on, että sotilaat asettuvat varauksetta esimiestensä johdettaviksi. Kuria tarvitaan yhteiskunnan

sotilaille osoittaman aseellisen voiman käyttämisessä. Sitä tukevat rikoslaissa määritetyt sotilaita koskevat rangaistussäännökset. (Sotilaan käsikirja 2010, 47.)

Nissinen (2000, 110) jakaa kurin YLPALVO:n määritelmää mukaillen ulkoiseen ja sisäiseen kuriin. Ulkoisella kurilla hän tarkoittaa sotilasjohtajan toimintaa, jossa yksilöä ja joukkoa harjaannutetaan toimimaan sotilaskurin määritelmän mukaisesti. Sisäisellä kurilla Nissinen kuvaa yksilön ja joukon sisältä kumpuavaa tahtoa tehdä parhaansa tavoittaakseen sotilaskurin määritelmän mukaisen tilanteen.

Puolustusvoimien kurikasvatuksessa keskeisessä asemassa ovat YLPALVO:ssa määritetyt säännöt, jotka sotilasjohtajien käskyjen ohella määrittävät rajat, joissa kuri toteutuu. Sääntöjen mukainen toiminta edellyttää ja toisaalta synnyttää kurinalaisuutta. Sotilaskoulutuksen tarkoitus on totuttaa toimimaan johdetusti esimiehen käskyjen mukaan. Kuriin totutetaan ja sitä opetetaan. Opettamisen tavoitteena on saada sotilas ymmärtämään kurin merkitys sotilaallisessa toiminnassa. Tällöin pyrkimyksenä on juurruttaa varusmiehiin itsekuri. (Salo 2004, 81.) Kuri on myös edellytys sosiaalistumiselle sotilasyhteisöön (Huhtinen 2001, 32; Salo 2004, 82). Monille se toimii turvallisuutta luovana ja toimintaa helpottavana ohjenuorana uudessa toimintaympäristössä (Salo 2004, 76). Huhtisen (2001, 36) mukaan sotilaallisella kurilla on pyritty sulauttamaan yksilöt osaksi joukkoa siten, että joukko ja sen tavoitteet muodostuvat yksilöiden henkilökohtaisia tavoitteita tärkeämmiksi.

Myös Weber tunnisti kurin käsitteen. Hänen mukaansa sillä tarkoitetaan tietyssä ryhmässä vallitsevaa tottelevaisuutta, joka ilmenee käskyjen täsmällisenä ja automaattisena noudattamisena. Kurin käsitteeseen liittyy tottumus, jolle on tyypillistä kritiikitön ja vastustelematon massatottelevaisuus. (Weber 1968, 53; ks. myös Salo 2004, 82.) Foucault'n (1980, 157–158) mukaan kurinpidosta tuli 1700-luvun aikana yleinen keino yliotteen saamiseksi ihmisruumiista. Sitä myös tavoiteltiin, kun Ranskaan alettiin 1700-luvulla rakentaa sotaväen kasarmialueita. Foucault piti kuria taloudellisena tapana käyttää valtaa, sillä siinä korostui koulutuksen kautta muodostunut yksilön itsekontrolli¹⁸.

Foucault'n esiin tuomat periaatteet toimivat tänäkin päivänä. Sotilaat eristetään kasarmialueille ja eristäminen ympäröivästä maailmasta vahvistetaan aidalla. Näin toimittaessa mahdollistuu yksilöiden valvonta ja arviointi, jotka ovat peruste palkitsemiselle ja rankaisulle. Valvontaa helpottaa kiinteä päiväohjelma, joka sisältää pakollisia rutiinitoimia ja jo opetetun kertaus-

¹⁸ Nissisen (2000, 110) käsittelemä sisäinen kuri kuvaa samaa kuin Foucault'n itsekontrolli, sillä molemmissa kyse on siitä, että yksilö on omaksunut määrätyt normit toimintaansa ohjaaviksi periaatteiksi.

ta (kts. YLPALVO 2009, 44–47). Pyrkimyksenä on välttää joutilaisuutta. Päiväjärjestys ja yksilöiden suoritukset pyritään jakamaan pienempiin osakokonaisuuksiin. Tällöin virheiden havaitseminen helpottuu ja samalla mahdollistuu palkitseminen ja rankaisu. Foucault’n havainto oli, että kasarmien yksitoikkoinen päivärytmi synnyttää jo itsessään kuria. (Foucault 1980, 162–177; vrt. Goffman 1969 7-12.)

Kurinpitovallan menestymisen taustalla ovat sen yksinkertaiset menetelmät: hierarkkinen valvonta, normaalistava rangaistus ja näiden yhdistäminen tutkinnassa (Foucault 1980, 193). Puolustusvoimien viitekehyksessä hierarkkinen valvonta toteutuu tehokkaasti. Linja-esikuntaorganisaatiossa jokaisen tason esimiehellä on oma esimiehensä, jonka virkavelvollisuuksiin kuuluu alaistensa toimien valvonta - valvoja ja valvottava on erotettu toisistaan. Valvonnessa noudatetaan tiettyjä tekniikoita, jotka ovat osa normaalia virantoimitusta. Alainen on esimerkiksi velvollinen esittelemään esimiehelleen työnsä tuloksia, esimies hyväksyy esitykset ja käskää halutessaan muutoksia. Valvoja on aina jossain määrin vastuussa alaistensa tekemisistä. (vrt. Foucault 1980, 193–200.)

Varusmiesten osalta tarkkailu on totaalisempaa. Joukon pääluku lasketaan useita kertoja päivässä. Lisäksi esimerkiksi tupakoimiseen, varuskunnan ulkopuolella vierailemiseen ja liikuntaan on kysyttävä lupa, jonka esimies myöntää. Varusmiehen osalta käytännössä kaikki toiminta, joka tapahtuu kasarmialueen aitojen sisäpuolella, on valvottua. Tätä helpottaa joukon jakaminen taistelijapareihin, partioihin ja ryhmiin ja näiden muodostuneiden osastojen sijoittaminen asumaan tiettyihin heille varattuihin muista ryhmistä erillisiin tiloihin (YLPALVO 2009, 41–42). Valvonnan kautta valta on läsnä kaikkialla. Se välittyy verkostossa, joka muodostuu organisaatioon vertikaalisesti ja horisontaalisesti. (vrt. Foucault 1980, 193–200.) Myös ryhmien sisällä vertaiset valvovat toisiaan.

Konkreettisena esimerkkinä kurinpidon mekanismeihin liittyvästä vallankäytöstä Foucault esittää Jeremy Benthamin kehittämän panoptisen¹⁹ tarkkailun periaatteen (Koivusalo 2001, 268–269). Panoptismin oletuksena on, että henkilö, joka on jatkuvan tarkkailun alaisena ja tietoinen siitä, omaksuu vallan pakotteet ja antaa niiden kohdistua itseensä. Hän alkaa toimia,

¹⁹ Periaatteella viitataan Jeremy Benthamin ajatukseen vankilasta, jota hän kutsui nimellä Panopticon. Panopticon on vankilarakennus, jonka arkkitehtuuri mahdollistaa vankien mahdollisimman tehokkaan tarkkailun. Tämä voidaan toteuttaa sijoittamalla vankien sellit valvontaan tarkoitetun tornin ympärille. Sellien ulko- ja sisäseinät rakennetaan lasista, jolloin vangit näkyvät vastavalossa selkeästi valvontatorniin. Vastaavasti vangit eivät kykene näkemään tarkkailijaansa. He eivät siis koskaan tiedä tarkkaileeko joku heitä vai ei, jolloin valvonnan jatkuva tarve poistuu. (Foucault 1980, 225–226 ; Koivusalo 2001, 268–269.)

kuten uskoo tarkkailijansa haluavan, hänestä tulee oman vallanalaisuutensa perusta, itsensä valvoja. (Foucault 1980, 229.)

Panoptismi²⁰ on poliittisen teknologian kuvio, jota on sovellettu yhteiskunnissa laajemminkin (Foucault 1980, 231; Koivusalo 2001, 269). Sen ajatusrakennelman kautta voidaan kuvata yksilön joutumista yhteiskunnan institutionaalisen kontrollin ja tieteellisen tutkimuksen keinoin toteutettavan tarkkailun kohteeksi (Huhtinen 2001, 62). Panoptismissa vallan mekanismi pelkistyy, sillä siitä on poistettu kaikki esteet ja vastustus. Panopticonin kaava on käyttökelpoinen aina, kun on tarpeen saada tietty joukko suorittamaan jokin tehtävä tai käyttäytymään määrättyllä tavalla. (Foucault 1980, 231–232.)

Panoptismin periaate toteutuu myös puolustusvoimissa erityisesti varusmiesten osalta. Heidän liikkumistaan on rajoitettu ja heidät on organisoitu siten, että valvonta on mahdollista. Koulutuksen, erilaisten kokeiden, tutkintojen ja kantahenkilökunnan havaintojen kautta varusmiehistä kerätään tietoa. Tästä huolimatta he harvoin ovat itse viestinnän subjekteja (ks. Huhtinen 2001, 62). Varusmiehet tuntevat säännöt ja määräykset, joiden mukaan heidän edellytetään toimivan. Esimiehet valvovat, kouluttavat ja vaativat oikeanlaista käyttäytymistä.

Foucault liitti normin ajatukseen normaalista ja viittaa tällä erityisesti vallan ja tiedon yhteen kietoutumiseen. Tieteellisyys ja tieto vaikuttavat hallitsemisen luonteeseen. Keskeisessä asemassa on normaalin ja epänormaalin välinen erottelu. Valta ohjaa yksilöä normaalin suuntaan - se on luonteeltaan normalisoivaa. (Helén 2000, 285.) Normaalistamisen merkitys kurin näkökulmasta on siinä, että se pakottaa yhtenäisyyteen, joka puolestaan helpottaa erojen mittaamista ja poikkeamien havaitsemista (Huhtinen 2001, 89; ks. myös Salo 2004, 95–97).

Foucault'n (1980, 201–202) mukaan kurinpitoon nojaavissa instituutioissa on tyypillisesti rangaistavaa kaikki sellainen, mikä ei sovi sääntöihin. Tällöin kurinpitovalta täyttää sen tilan, jota lait ja säännöt eivät kata. Kurinpidollisilla rangaistuksilla pyritään normaalista tapahtuvien poikkeamien vähentämiseen. Usein tämä tapahtuu ojentavasti esimerkiksi harjoittelemalla oikeaa toimintaa. Tätä kutsutaan normaalistavaksi rangaistukseksi. Kurinpidon piirissä rangaistus on osa kaksinaista järjestelmää, jonka toisena osana on palkitseminen. Tämä johtaa

²⁰ Tietoyhteiskunnan uutta vaihetta on kuvattu ubiikkiyhteiskunnan käsitteen kautta. Ubiikkiyhteiskunnassa teknologia mahdollistaa sen, että tieto, viihde ja ihmiset ovat samanaikaisesti kaikkialla. Ubiikkiyhteiskunnassa joku valvoo meitä koko ajan, tietää meistä paljon eikä koskaan unohda. Siellä jokainen on valvoja ja valvonnan kohde. (Mannermaa 2008, 25–37, 45.) Teknologian kehittyminen lisää myös panoptisen tarkkailun periaatteen sovellusmahdollisuuksia. Enää ei tarvita valvontatornia, sillä valvontakamerat, matkapuhelintiedot, jäljet internetissä ja erilaisten pankki-, luotto- ja etukorttien tiedot kertovat tarkkailijalle kohteestaan kaiken tarvittavan.

siihen, että normaalius määrittyy sen mukaan mikä on palkittavaa. Palkintojen ja rangaistusten seurauksena yksilöiden toiminnasta saadaan tietoa. Heitä on mahdollista vertailla keskenään ja luoda erilaisia arvojärjestyksiä, joissa osa arvioitavista luokitellaan epänormaaleiksi. Arvojärjestyskin on jo itsessään palkinto tai rangaistus. (Foucault 1980, 201–207; Huhtinen 2001, 89.)

Valvonnan ja normaalistavan rangaistuksen keinot yhdistyvät tutkinnassa. Se on valvontamuoto, joka tekee määrittelyn, luokituksen ja rankaisemisen mahdolliseksi. Tutkinnassa valvonnan alaisia verrataan toisiinsa, heitä mitataan, luokitellaan, palkitaan ja rankaistetaan. Tutkinnassa kohteesta muodostetaan tietoa, jolloin kurivallan kohde kaikkine ominaisuuksineen tulee näkyväksi varsinaisen kurin pysyessä taka-alalla. Kurinpidon alistussuhteen perusta onkin juuri siinä, että alistettua yksilöä voidaan jatkuvasti tarkkailla ja tutkia. (Foucault 1980, 211–212; Huhtinen 2001, 59–62.)

Puolustusvoimissa normaalin rajat määrittävät YLPALVO:n sääntöjen mukaan. Sääntöjen mukainen toiminta on normaalia. Poikkeaminen niistä johtaa ojentamiseen. Alaisista saadaan tietoa sotilasjohtajien jatkuvan tarkkailun kautta. Puolustusvoimien virallista tutkintaa edustaa esimerkiksi sotilaan perustutkinto, jonka suorittavat kaikki varusmiehet. Tutkinnossa mitataan varusmiehen sotilastaitojen osaamisen taso, arvioidaan hänen motivaatiotaan sotilaskoulutuksessa ja sopivuuttaan johtajaksi. Tutkintoon vaikuttavat osaamisen lisäksi peruskoulutuskaudella kaikille varusmiehille teetetyn peruskokeen, joissa mitataan yksilön oppimis- ja paineensietokykyä. Sotilaan perustutkinnon perusteella varusmiehet asetetaan paremmuusjonoon, jonka perusteella käsketään jatkokoulutuspaikat peruskoulutuskauden jälkeiseksi ajaksi. (Sotilaan käsikirja 2010, 22–27.)

Toisaalta tutkintaa ei voida eristää vain määrätyksi tapahtumaksi. Alaisten tarkkailu on jatkuvaa. Esimiehet korjaavat virheitä, kehuvat ja nuhtelevat, kouluttavat, siis normaalistavat. Alaisten arvojärjestys elää jatkuvasti. Toimimalla normien mukaan ja yrittämällä parhaansa henkilökohtainen järjestysluku voi parantua. Palkintona ovat ainakin yhteisön arvostus ja kouluttajan kehu. Kaikki tietävät tämän ja juuri siinä piilee järjestelmän toimivuus.

Kantahenkilökuntaa valvotaan vastaavaa logiikkaa noudattaen vuosittaisissa kehityskeskusteluissa, joissa esimies ja alainen vuorovaikutteisesti arvioivat kalenterivuodelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Työntekijän suoritustaso arvioidaan numeerisesti, jolloin se on verrattavissa muiden tasoon. Kutakin numeroa vastaa kirjallinen kuvaus. Vastaavalla tavalla myös syväjohtamisessa ”tutkitaan” johtajaa suhteessa syväjohtajuuden ideaaliin. Ideaalina

voidaan pitää syväjohtamisen ulottuvuuksien mukaista toimintaa. Johtajia kannustetaan keräämään palautetta johtamiskäyttäytymisestään syväjohtamisen kysymyssarjan avulla. Kysymyssarja tuottaa johtajuusprofiilin, jonka numeroarvojen perusteella johtajan oma johtamiskäyttäytyminen suhteessa ideaaliin on todennettavissa. Profiilia tulkittaessa henkilökohtaiset lukuarvot suhteutetaan valtakunnallisiin keskiarvoihin, jolloin johtajalle selviää hänen oma sijaintinsa suhteessa keskiarvoon (ks. Nissinen 2000, Liite: alaliite 1). Johtajaa kannustetaan käsittelemään profiilinsa alaisten kanssa yhdessä ja tuomaan omat vahvuus- ja kehittämisalueensa julkisesti esille (Johtajakoulutus - johtajana kehittymisen kasvutarina, osa 21 - 23). Tässä syväjohtamisen toimintatavassa on paljon yhteistä Foucault'n määrittelemän tutkinnan kanssa. Siinä kerätään tietoa johtajasta ja hänen toimintaansa verrataan normaaliin tasoon, siis valtakunnallisiin syväjohtamisen profiilien keskiarvoihin.

3.3.2 Ideologian valta

Puukan (2005, 124) mukaan ideologioihin on latautunut valtaa, joka on muodostunut niistä valtasuhteista, joihin yksilöt ovat tottuneet ja jotka ovat vaikuttaneet heidän tapaansa ymmärtää todellisuutta. Organisaatiossa vaikuttavaa ideologista valtaa ei voi nähdä tai kosketella, mutta siitä huolimatta se vaikuttaa ihmisiin (Mintzberg 1983 29, 151). Berndtson (2008, 40; ks. myös Puukka 2005, 124) jakaa ideologisen vallan tiedolliseen ja tunnepitoiseen osaan. Hänen mukaansa tunnepitoinen osa on keskeisempi sen vuoksi, että se liittyy ideologisen vallan legitimeettiin.

Puolustusvoimien tavoitteet henkilöstön kehittämisen osalta on tuotu julki Puolustusvoimien palkatun henkilökunnan osaamisen kehittäminen 2004–2017 –strategiassa (OSTRA) ja Henkilöstöstrategia 2005:ssä (HESTRA). Molemmat strategiat henkivät asennetta, jonka mukaan puolustusvoimien tulevaisuuden tehtävien toteuttamisen kannalta työntekijät yksilöinä ovat keskeisessä asemassa. Erityisen tärkeää on yksilöiden sitoutuminen puolustusvoimien kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen. OSTRAN tavoitteena on, että puolustusvoimat toimii strategian tavoitetilassa vuonna 2017 oppivan organisaation²¹ periaatteiden mukaisesti. Johtamisella vaikutetaan ihmisten ajatteluun ja asenteisiin niin, että he haluavat kehittää osaamistaan ja vaikuttaa siten organisaation päämäärien saavuttamiseen (OSTRA 2004). HESTRA:n

²¹ Oppiva organisaatio on ajattelu- ja toimintatapamalli, jossa puolustusvoimat on tulevien haasteiden ja toimintaympäristön muutosten mukaan itseään uudistava tehokas organisaatio. Oppivalle organisaatiolle on tyypillistä organisaation mataluus, monisuuntainen yhteistyö, informaation vapaa ja nopea liikkuminen sekä oppimisen jatkuva kehittäminen. (OSTRA 2004; ks. myös Senge 1994.)

mukaan puolustusvoimien henkilöstöjohtamisen painopiste on esimiestoiminnassa ja johtajuudessa, joilla luodaan edellytykset työyhteisön muutoskykyisyydelle ja elinvoimaisuudelle.

Jatkuvan muutoksen ja henkilökohtaisen oppimisen merkityksen korostaminen on seurausta tieto- ja viestintäteknikan kehityksestä viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana. Tästä on ollut seurauksena tiedon määrän valtava lisääntyminen. Ihmiset joutuvat työskentelemään sellaisten ongelmien parissa, joihin ei ole olemassa yhtä selkeää vastausta. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2005, 14–15.) Tämä asettaa esimiestyölle haasteita. Esimies ei voi enää suvereenisti määrittää mitä ihmisten on osattava tai kuinka heidän on työhönsä liittyviä ongelmia ratkaistava. Alaisten on osattava keksiä suuri osa ratkaisuista itse, koska esimies ei kykene hallitsemaan kaikkea tietoa.

HESTRA ja OSTRAN kuvaavat puolustusvoimien omaksumaa ideologiaa, jonka käsitteitä (oppiva organisaatio, elinikäinen oppiminen, sitoutuminen, muutos) käyttäen valtaa siirretään yksilöille. Vallan siirtäminen oikeutetaan käsitteiden kielellä. Luovutetun vallan rajat määrittyvät ideologiassa julkilausuttujen arvojen, tavoitteiden ja vaatimusten mukaan (ks. Berndtson 2008, 183–184). Ideologia määrittää toivottavan ja normaalin käyttäytymisen rajat ohjaten siten organisaation jäseniä toimimaan halutulla tavalla. Jakamalla palkintoja ihmisiä kannustetaan haluamaan organisaation asettamia tavoitteita. Puolustusvoimien ja työntekijän intressit lähestyvät toisiaan, kun työntekijän palkkaan vaikuttaa hänen suoriutumisensa työtehtävistään. Yksilön kannalta on edullista haluta samoja asioita kuin organisaatio. (vrt. OSTRAN 2004.)

OSTRA:n ja HESTRA:n mukaan johtajuus ja esimiestyö ovat keskeisessä asemassa jalkautettaessa strategioita puolustusvoimissa. Tässä yhteydessä johtajuus voidaan ymmärtää keinona legitimoida strategioiden edustamat ideologiat. Esimiehet käyttävät johtajuuden keinoja suostutellakseen alaisiaan omaksumaan strategioiden tavoitteet omikseen.

Nissisen (2007) mukaan oppivaa organisaatiota ei voida saavuttaa ilman oppimishaluisia ihmisiä ja oppimista arvostavaa toimintakulttuuria. Syväjohtaminen on näiden luomisessa keskeisessä asemassa. Peruskoulutuksessa kantahenkilökunta pyritään kouluttamaan itseohjautuvuuteen, joka mahdollistaa elinikäisen oppimisen periaatteen omaksumisen. Lisäksi koulutetaan valmiuksia ohjata muiden oppimista. (Nissinen 2007.) Johtajuuden keinoin toimimalla esimerkkinä, kannustamalla, suostuttelemalla ja puhumalla innostavasti tavoitteista ihmisiä houkutellaan omaksumaan ideologia.

Huhtisen (2001, 53) mukaan oikeus määritellä erilaisia todellisuuskäsityksiä ja merkityksiä on vallankäyttöä. Ideologian voima on siinä, että se muokkaa siihen uskovien käsityksiä todellisuudesta saaden heidät toimimaan määrättyllä tavalla. Ideologia ohjaa kurin tavoin ihmisten

toimintaa. Erona kuriin on se, että OSTRAN ja HESTRAN määrittelemän elinikäisen oppimisen ideologian sanoma on positiivinen. Siihen ei sisälly uhkauksia rangaistuksista, vaan se lupaa tyytyväisyyttä, oppimista ja työssä viihtymistä sekä palkintoja organisaation menestyksen muodossa. Ideologia on kurin tavoin taloudellinen keino käyttää valtaa, koska se voidaan sitoa osaksi normaalia toimintaa (ks. Foucault 1980, 158). Ideologioilla on läheinen yhteys organisaatiokulttuuriin, sillä ne sisältävät organisaatiokulttuurin tavoin arvojärjestelmiä.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

4.1 Sotilasjohtaja ja valta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sotilasjohtajan vallankäyttöön liittyviä keinoja, tapoja ja ulottuvuuksia, joiden avulla alaiset saadaan toimimaan johtajan tahdon mukaisesti. Tutkimusaihetta lähestyttiin metodisesti teorialähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Teorialähtöisyydellä pyrittiin mahdollistamaan tutkimusaiheen systemaattinen ja monipuolinen käsittely.

Tutkimuksen ensimmäinen alatutkimuskysymys oli: mitä valta on? Kysymykseen vastaaminen edellytti vallan yleisen määritelmän valintaa suuresta määritelmien joukosta. Tässä tutkimuksessa päädyttiin Max Weberin määritelmään, jonka mukaan valta tarkoittaa kaikkia mahdollisuuksia saada oma tahto läpi sosiaalisen suhteen sisällä myös vastarinnan edessä, samantekevää mihin tämä mahdollisuus perustuu. Määritelmän vahvuuksiksi koettiin sen liittyminen sosiaalisiin suhteisiin ja toisaalta täsmennys, jossa tuotiin esille vallan perustan voivan olla missä tahansa resurssissa. Tämä mahdollistaa organisaatiotutkimuksen ollessa kyseessä aiheen laaja-alaisen tarkastelun. Valittua määritelmää täsmennettiin luomalla vallan teoreettinen kehys, joka toimi samalla tutkimusaineiston luokittelun perusteena ja tarjosi tutkimusaiheen tarkasteluun riittävän käsitteistön. Vallan olemusta ja luonnetta teoretisoitiin edelleen Steven Lukesin valtateorian kautta jakamalla valta kolmeen ulottuvuuteen. Yksiulotteinen valta on päätöksentekotilanteessa tapahtuvaa vaikuttamista ja siihen liittyy näkyvä konflikti. Kaksiulotteisessa vallassa pyrkimyksenä on päätöksentekotilanteessa estää vastapuolta toimimasta.

Tämä voi tapahtua vaikuttamalla arvoihin ja institutionaalisiin käytäntöihin vallankäyttäjälle edullisella tavalla. Kaksiulotteinenkin valta olettaa vallankäyttöön liittyvän intressien välisen näkyvän konfliktin. Kolmiulotteisessa vallassa lähtökohtana on, että konfliktia ei välttämättä ilmene. Valta vaikuttaa siis kolmessa ulottuvuudessa ja se voi olla myös piilevää vaikuttaen ihmisten valintoihin heidän sitä tiedostamatta. Vastaus ensimmäiseen alakysymykseen annettiin siis yleisen vallan määritelmän, teoreettisen viitekehyksen ja vallan ulottuvuuksien kuvaamisen kautta.

Tutkimuksen päätutkimuskysymys oli: mihin sotilasjohtajan valta perustuu Suomen puolustusvoimissa rauhan aikana? Kysymykseen vastattiin tarkastelemalla sotilasjohtamisen nelikenttää vallan viitekehyksen kautta. Lähtöoletuksena oli, että sotilasjohtaminen koostuu nelikentän ulottuvuuksista, joita ovat johtaminen, johtajuus, organisaatorakenne ja -kulttuuri. Toisaalta nämä ulottuvuudet puolustusvoimille ominaisina piirteinä vaikuttavat myös sotilasjohtajan valtaan. Vallan moniulotteisuuden havainnollistamiseksi tutkimuksen tulokset esitettiin noudatellen Lukesin määrittelemää vallan kolmea ulottuvuutta.

Vallan yksiulotteisesta näkökulmasta sotilasjohtajan valta perustuu Suomen lakiin ja YLPALVO:on, jotka suurelta osin määrittävät johtajan - ja myös alaisen - oikeuksia ja velvollisuuksia. Laki edustaa valtiossa pakkovaltaa. Puolustusvoimissa valtion pakkovaltaa edustaa sotilasjohtaja. Johtajan vallan perustana on tämän vuoksi pakottava auktoriteetti, mutta koska sotilasjohtajalla on mahdollisuus myös palkita alaisiaan, on hänellä olemassa heihin nähden lisäksi palkitseva auktoriteetti. Palkitsemiseen kannustaa myös YLPALVO (2009, 19). Weberin legitiimin auktoriteetin käsitteen näkökulmasta lainsäädäntö legitimoii sotilasjohtajan vallan, mikäli oletamme, että alaiset pitävät lainsäädäntöä itsessään legitiiminä.

Johtamiseen liitetään oikeus päättää asioista. Puolustusvoimissa arvostetaan johtajia, joilla on kyky tehdä nopeasti päätöksiä. Oikeus päätöksentekoon perustuu toimivaltuuksiin, jotka välittyvät johtajalle organisaation rakenteen kautta. On kuitenkin huomioitava, että monimutkaisten valtasuhteiden vuoksi kenelläkään ei ole organisaatiossa absoluuttista valtaa. Tämän vuoksi syntyvät päätökset ovat yleensä kompromisseja useiden eri tahtojen välillä.

Kaksiulotteisen vallan perusta on johtajuuden ja organisaatiokulttuurin alueilla. Johtajuutta voidaan pitää keinona hankkia valtaa. Johtajuus on kuitenkin myös taitoa käyttää valtaa. Syväjohtaminen kuvaa esimerkillistä johtajaa, jota alaiset haluavat seurata. Voidaan todeta, että syväjohtamisen tavoitteena on osittain myös johtajan karisman vahvistaminen, vaikka syväjohtamisen malli ei karismaa johtajuuden välttämättömäksi osa-alueeksi tunnustakaan. Alais-

ten käsitys johtajasta henkilönä on keskeisessä asemassa johtajuudessa. Karisman vahvistumisen myötä sotilasjohtajan valta-asema legitimoituu karismaattisen auktoriteetin kautta. Karismakäsitteen käytössä on huomioitava, että poiketen perinteisestä karismakäsitteestä, jonka uskottiin olevan verrattain muuttumaton yksilön ominaisuus, uudemmassa tutkimuskirjallisuudessa sillä tarkoitetaan yleensä neokarismaattisuutta, jota ainakin jossain määrin voidaan kehittää. Neokarisma vaikuttaa siihen uskoviin samalla tavoin kuin perinteinenkin karisma. Se siis synnyttää alaisissa halun uskoa johtajaan ja seurata häntä. Syväjohtamisen merkitys ylipäätään johtajan vallan kannalta on merkittävä, sillä sen keinoin on mahdollista rakentaa pysyvä auktoriteettijärjestelmä, jonka perusta on alaisten identiteetissä.

Vallankäytön taidon ulottuvuuteen liittyvät johtajan kyky suostutella alaisiaan ja motivoida heitä tavoittelemaan organisaation tavoitteita. Manipulointia ja syväjohtamista ei tämän tutkimuksen tulosten perusteella voida liittää toisiinsa. Näin on ennen kaikkea sen vuoksi, että syväjohtamisessa painotetaan johtamisen vahvaa eettistä perustaa, jonka nojalla manipulointi ei voi katsoa kuuluvan syväjohtamisen mallin mukaisen johtajuuden piiriin. Ongelmallista kuitenkin on se, että syväjohtamisen malli ei vielä takaa johtamisen eettisyyttä (Brown, Treviño & Harrison 2004). Sen sijaan se saattaa tarjota keinovalikoiman manipulointiin.

Johtajuus ja organisaatiokulttuuri liittyvät toisiinsa siten, että johtajuuden keinoin organisaation uusia jäseniä sosiaalistetaan puolustusvoimien kulttuuriin. Johtaja vaikuttaa alaistensa arvoihin ja asenteisiin pyrkien ratkomaan mahdollisia konflikteja organisaation kannalta edullisella tavalla. Puolustusvoimien organisaatiokulttuuri arvostaa kokemusta. Kulttuurissa on runsaasti näkyviä vallan symboleja. Kulttuuri vahvistaa sotilasjohtajien traditioon perustuvaa legitiimiä auktoriteettia sekä asiantuntemuksen mukanaan tuomaa valtaa.

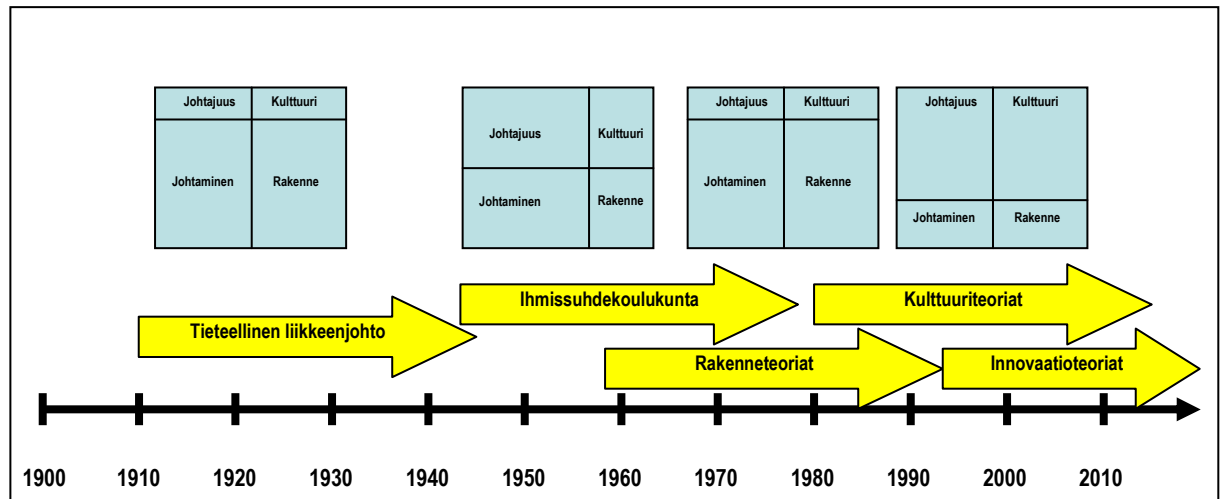
Vallan kolmas ulottuvuus vaikuttaa kurin ja ideologioiden kautta. Kurilla on sotilasorganisaatioissa pitkät perinteet ja sitä on pidetty jopa edellytyksenä sotilaallisten tehtävien tehokkaalle toteuttamiselle. Puolustusvoimien totaalinen luonne ennen kaikkea varusmiesten näkökulmasta tukee kurin muodostumista. Henkilökunnan kannalta kurin syntymistä tukee pitkäaikainen sosiaalistuminen puolustusvoimiin. Yksilöiden sisäistä kuria voidaan vahvistaa johtajuuden keinoin. Edelleen yhteisesti hyväksytyt tavoitteet lisäävät ryhmien yhteenkuuluvuutta, synnyttävät ryhmiin normeja ja siten voimistavat kurin vaikutusta yksilöihin. Tavoitteiden asettelussa johtajuus on keskeisessä asemassa. Sotilasorganisaatiossa kuri edustaa kaikkialla vaikuttavaa valtaa, joka täyttää sen tilan, johon lait ja säännöt eivät ulotu.

Kuri muodostuu sotilasjoukkoon käyttämällä yksi- ja kaksiulotteista valtaa. Kurin muodostuttua näkyvää valtaa ei enää tarvitse käyttää. Kurin pysyvyyteen vaikuttaa ryhmän kiinteys, mutta myös tietoisuus varmasta rangaistuksesta, joka on seuraus sääntöjen rikkomisesta. Kuriin mukautuminen tuo mukanaan joukon hyväksynnän. Se tuo todennäköisesti mukanaan myös johtajilta saadun myönteisen palautteen. Kuri on siten itseään ylläpitävä järjestelmä. Normien mukainen toiminta tuo mukanaan palkinnon ja niiden vastustaminen rangaistuksen. Yksilön kannalta kuriin mukautuminen on rationaalinen valinta.

OSTRA:ssa ja HESTRA:ssa esitettyjen puolustusvoimien ideologioiden taustavire on kuria myönteisempi, mutta niiden vaikutus yksilöihin on kurin kaltainen. Ideologiat kertovat mikä on tavoittelemisen arvoista. Ne määrittelevät suunnan, johon organisaation jäsenten tulisi pyrkiä. Ideologia on kurin tavoin taloudellinen tapa käyttää valtaa, sillä se ei edellytä vallanalaisten jatkuvaa kontrollointia.

Vastaamalla tutkimuksen pääkysymykseen vastattiin tietyllä tavalla myös alakysymykseen: miksi alainen tottelee. Alainen tottelee pääasiassa sen vuoksi, että hän kokee esimiestensä vallankäytön legitiiminä. Sotilasjohtajan legitiimi auktoriteettiasema on vahva, sillä sen perusta on yhtäältä lakiin perustuvassa legaalissa auktoriteetissa, toisaalta traditionaalisessa auktoriteetissa ja taitavien ihmisten johtajien osalta myös karismaattisessa auktoriteetissa. Syntyvää auktoriteettia vahvistaa sotilaallinen kuri ja ryhmäkiinteys. On kuitenkin huomioitava, että alainen tottelee myös, koska hänen on pakko. Tottelemattomuudesta on seurauksena rangaistus, pahimmassa tapauksessa vankilatuomio.

Tutkimuksen viimeinen alakysymys oli: kuinka vallankäytön muodot ovat muuttuneet? Kuvalla 4 on pyritty havainnollistamaan muutosta korostamalla aikakausittain niitä nelikentän ulottuvuuksia, joihin sotilasjohtajan valta on perustunut. Tutkimuksen aineiston perusteella voitiin vastata ainoastaan syväjohtamisen mukanaan tuomaan muutokseen 1990-luvun lopulta alkaen. Aikaisemmat päätelmät pohjautuvat maailmalla vallinneisiin johtamisparadigmoihin ja toisaalta tutkielman vallan viitekehykseen. Voidaan kuitenkin todeta, että yleisenä trendinä on ollut vallan - ainakin näennäinen - siirtyminen yksilöille. Organisaatioiden tapa kontrolloida on muuttunut. Kuittisen havainto organisaatioista yleensä sopii myös puolustusvoimiin. Organisaatio pyrkii käyttäytymisen sijaan kontrolloimaan yksilöiden identiteettiä. Selkein osoituksina tästä ovat johtajuuden painottaminen esimiesvalmennuksen muodossa, arvojen merkityksen korostaminen sekä jatkuvan oppimisen ja parantamisen ideologioiden esiintuominen toiminnassa. Tässä muutoksessa erityisesti johtajuuden varaan on laskettu paljon. Se on keino saada organisaation jäsenet omaksuma ideologioiden ajatukset.



Kuva 4: Vallankäytön muutos (mukaillen Seeck 2008; Huhtinen 2011)

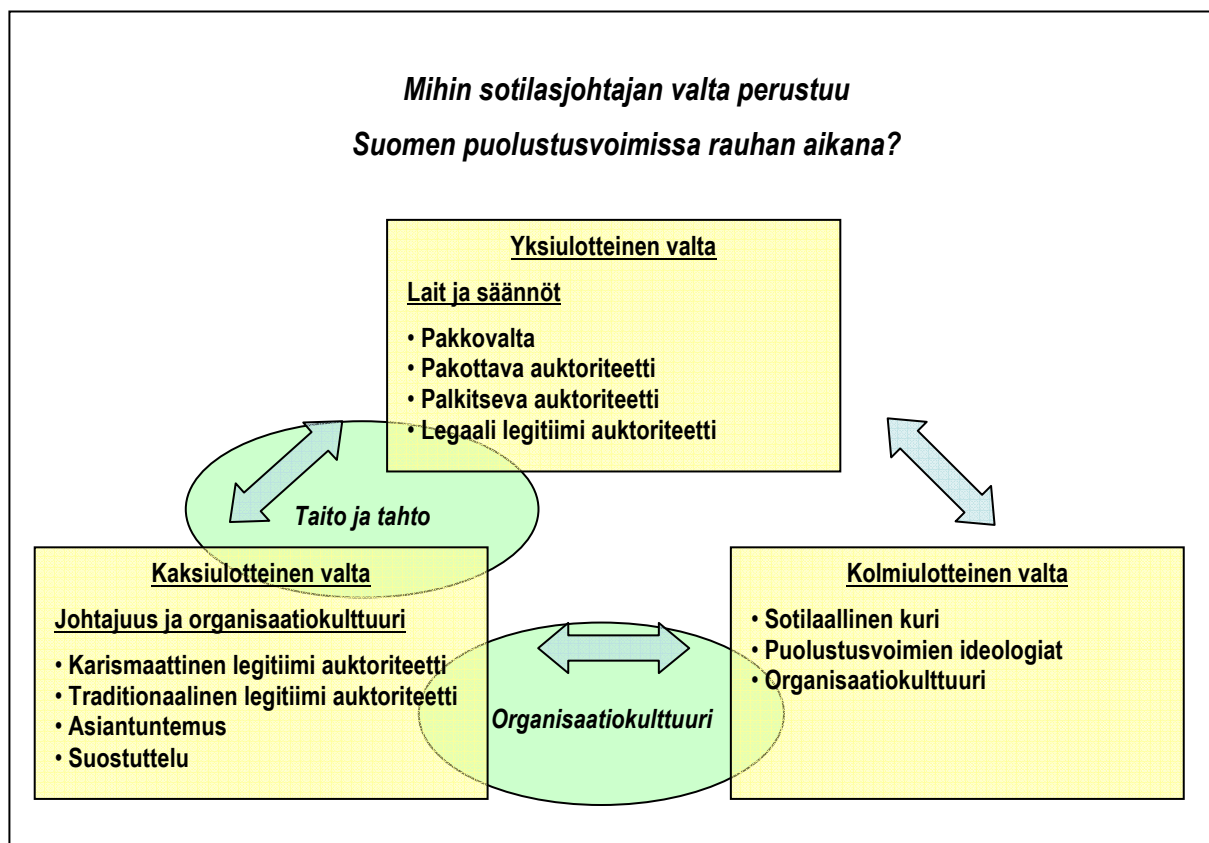
4.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen aihealueena valta on tavattoman laaja. Kysymykseen sotilasjohtajan vallan perusteista ei voi tyhjentävästi vastata yhdellä tutkimuksella. Vastaaminen on mahdollista ainoastaan valitsemalla tietty rajattu näkökulma. Tämän vuoksi työn luotettavuutta on tarkasteltava tehtyjen valintojen sekä tutkimuksen viitekehyksen ja metodin soveltamisen näkökulmista.

Kyseessä oli teorialähtöinen tutkimus. Teorialähtöisyys antaa lukijalle mahdollisuuden kiistää tutkimustulokset vetoamalla valitun teorian soveltumattomuuteen suhteessa tutkittavaan kohteeseen. Tässä tutkimuksessa tämä on pyritty välttämään tukeutumalla tunnettuun ja laajalti sovellettuun teoriaan. On kuitenkin huomioitava, että teoria ei voi antaa tyhjentävää selitystä, vaan jatkotutkimukselle jää aina tilaa.

Valittu teoreettinen viitekehys on merkittävin tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyvä kokonaisuus, sillä teorialähtöisen sisällönanalyysin soveltamisessa teorian merkitys on luonnollisesti suuri. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta on arvioitava myös tutkimusprosessin ja tutkijan tekemien valintojen näkökulmasta (Eskola & Suoranta 2005, 210). Tässä tutkimuksessa valittua metodologiaa pyrittiin soveltamaan systemaattisesti luokitellen aineistosta saadut havainnot teoriassa määriteltuihin käsitteisiin vahvasti tukeutuen (ks. Tuomi & Sarajärvi 2006, 138). Johtopäätösten teossa teoria tarjosi päätelmien tekemiseen yhtenäiset käsitteet. Varsinaisia päätelmiä teoria ei kuitenkaan kykene tekemään, vaan niistä on vastuussa yksin tutkija.

Tutkimuksen kohteena oli sotilasjohtaja. Johtajan toiminnasta tehdyt päätelmät perustuivat aineistoon, joka koostui laeista ja puolustusvoimista tehdyistä tutkimuksista sekä johtajuutta ja organisaatiokulttuuria käsittelevästä kirjallisuudesta. Haastatteluja tai kyselyjä ei toteutettu, teoriaa ei koestettu elävillä, ajattelevilla ja tuntevilla ihmisillä. On selvää, että tutkimukseen saataisiin uusia ulottuvuuksia, mikäli teorian kautta tarkasteltaisiin itse kerättyä empiiristä aineistoa. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2006, 135, 138.) Empirian kautta esimerkiksi manipuloinnista vallan välineenä ja johtajuuden osana olisi saattanut saada tietoa.



Kuva 5: Tutkimuksen loppuasetelma

Edelleen voidaan todeta, että tutkielmassa tehty jako vallan ulottuvuuksiin ei selvärajaisuudessaan vastaa todellisuutta. Näin on siksi, että vallan eri ulottuvuudet kietoutuvat tiiviisti toisiinsa (kuva 5). Johtajan toiminnassa on esimerkiksi mahdotonta tehdä eroa johtajuuden ja toisaalta pakkovallan välillä, koska ne molemmat vaikuttavat johtajan toiminnan taustalla halusipa hän sitä tai ei. Myös manipuloinnin ja auktoriteetin tarkka sijoittaminen vallan kolmeen ulottuvuuteen on vaikeaa. Nyt niitä tarkasteltiin yksi- ja kaksiulotteisen vallan yhteydessä, mutta yhtä hyvin niiden voidaan katsoa lukeutuvan vallan kolmanteen ulottuvuuteen, koska kumpaankaan niistä ei välttämättä liity konfliktia ja vallankäytön kohde ei aina edes tiedosta, että on vallankäytön kohteena. Sama pätee kaikkiin johtamisen nelikentän ulottu-

vuuksiin. Niiden välillä on keskinäisriippuvuus, sillä eri ulottuvuudet määrittävät toisiaan. Toisaalta

tutkimuksen tarkoitus ei ollut väittää, että rajat olisivat selvät, vaan tuoda esiin vallan monimutkaiset rakenteet ja havainnollistaa tätä monimutkaisuutta käytettyjen ulottuvuuksien kautta. Valittu tapa kuvata valtaa tuki toisaalta myös laadullisen tutkimuksen perinnettä, jossa havaintoja pyritään pelkistämään ja luokittelemaan.

4.3 Jatkotutkimuksen mahdollisuudet

Jatkotutkimuksen mahdollisuuksia voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Ensinnäkin nelikentän ulottuvuuksien yhteyttä valtaan voisi tutkia syvällisemmin. Erityisesti pakkovalan vaikutuksia johtajuuden taustalla tulisi selvittää. Keskeinen kysymys on, mikä on johtajuuden asema järjestelmässä, joka perustuu laissa määrättyyn paktoon? Toinen kohde voisi olla karisman käsitteen syvälinen selvittäminen sekä karisman ja puolustusvoimien johtajakoulutuksen yhteyksien hahmottaminen. Kolmas mahdollinen kokonaisuus voisi olla puolustusvoimissa vaikuttavien ideologioiden, niiden alkuperän ja organisatoristen vaikutusten selvittäminen.

Kuten tutkimusraportin johdannossa todettiin, tutkielman osatavoitteena oli muotoilla vallan teoreettinen viitekehys, jota voisi soveltaa jatkotutkimuksessa. Viitekehysten soveltaminen voisi tulla kyseeseen tutkittaessa sotilashenkilöstön käsityksiä vallasta. Sitä voitaisiin soveltaa myös tutkittaessa esimerkiksi yksittäisen työyksikön johtamista tai jonkin määrätyn asian valmistelua vallan näkökulmasta. Muokattuna viitekehystä olisi mahdollista käyttää myös tulosyksiköiden välisen vallankäytön tutkimiseen.

LÄHTEET

A. Artikkelit

Aaltio-Marjosola, I. & Takala, T. 2000. Charismatic leadership, manipulation and the complexity of organizational life. *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, Volume 12, Number 4, 2000, 146–158.

Airaksinen, T. 1984. Pakottajat ja auktoriteetti eli vallan filosofia. *Politiikka*, Vol. 26, 129–144.

Alvesson, M. & Willmott, H. 2002. Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39:5, July 2002, 619-644.

Bachrach, P. & Baratz, M. S. 1962. Two Faces of Power. *The American Political Science Review*, Vol. 56, No. 4, 947-952.

Brown, M., Treviño, L. & Harrison, D. 2004. Ethical Leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2005), 117-134.

Delbridge, R. & Ezzamel, M. 2005. The Strength of Difference: Contemporary Conceptions of Control. *Organization*, Vol. 12(5), 603-618.

Hollander, E.P. & Offermann, L.R. 1990. Power and Leadership in Organizations. *Relations in Transition*. *American Psychologist*, Vol. 45, No. 2, 179-189.

Huhtinen, A.-M. 2002. Minne me johdamme ihmisiä? Sotilasjohtamisen tutkimustarpeiden tarkastelua. *Tiede ja ase*, Suomen sotatieteellisen seuran vuosijulkaisu, 60 (2002), 32–57.

Kuittinen, M. 2006. Johtaminen psykologisena vallankäyttönä. *Psykologia*, 3/2006, 176–184.

Laaksonen, M. 2009. Työstä vieraantuneet. *Kylkirauta*, 2/2009, 1.

Natunen, J & Takala, T. 2007. Vallan ja karisman suhteesta - tulkitseva käsitetutkimus. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 2/2007, 239–252.

Nissinen, V. 2007. Kasvu pedagogiseen johtamiseen. Tiede ja ase, Suomen sotatieteellinen seura, 65 (2007), 335–344.

B. Kirjallisuus

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Bass, Bernard, M. 1998. Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Brown, A. 1998. Organisational Culture. Lontoo: Financial Times.

Burns, J.M. 1979. Leadership. New York: Harper.

Berndtson, E. 2008. Poliitiikka tieteenä. Johdatus valtio-opilliseen ajatteluun. Helsinki: Edita Prima Oy.

Dahl, R. A., 1971. Johdatus politiikan tutkimukseen. Helsinki: Tammi.

Eriksson, M. 2010. Pelolla johtaminen: Johtajuuden karikkoja asiantuntijaorganisaatioissa. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Valta Suomessa. Helsinki: Gaudeamus. 191–209.

Eskola, A. 1982. Vuorovaikutus, muutos, merkitys. Sosiaalipsykologian perusteiden kriittinen tarkastelu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Foucault, M. 1980. Tarkkailla ja rangaista. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Gahagan, J. 1977. Vuorovaikutus, ryhmä ja joukko. Espoo: Weilin+Göös.

Goffman, E. 1969. Minuuden riistäjät. Tutkielma totaalisista laitoksista. Lohja: Marraskuun liike.

- Hakkarainen, K., Lonka, K & Lipponen, L. 2005. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. Helsinki: WSOY.
- Heinämaa, S. & Oksala, J. 2000. Subjektin ja vallan filosofiaa: Foucault'n genealogian suhde Husserlin transsendentaalifilosofiaan. Teoksessa Räikkä & Wennberg (toim.) Mitä valta on? Oy UNIPress Ab. 269–298.
- Helén, I. 2000. Michel Foucault'n valta-analytiikka. Teoksessa Heiskala, R. (toim.) Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Helsinki: Gaudeamus, 270–315.
- Helkama, K, Myllyniemi, R. & Liebkind, K. 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hoikkala, T., Salasuo, M. & Ojajärvi, A. 2009. Tunnetut sotilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Huhtinen, A.-M. 2001. Näkyvä ja näkymätön kuri. Tieto, valta ja vaikuttaminen sotilasdiskurssissa. Espoo: A. Huhtinen.
- Hyvärinen, M., Kurunmäki, J., Palonen, K., Pulkkinen, T. & Stenius, H. (toim.) 2003. Käsitteet liikkeessä: Suomen poliittisen kulttuurin käsitehistoria. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, P. 1983. Työkäyttäytymisen teoreettinen tausta. Helsinki: LTK:n Erityispalvelut Oy.
- Juuti, P. 2001. Johtamispuhe. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.
- Koivusalo, M. 2001. Michel Foucault ja tuottavan vallan järjestys. Teoksessa Tontti, J. & Mäkelä, K. (toim.) Filosofien oikeus 2. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, E-sarja N:o 3, Helsinki, 257–294.
- Kuhn, T. S. 1994. Tieteellisten vallankumousten rakenne. Helsinki: Art House.

- Lukes, S. 2005. *Power: a Radical View*, second edition. Ebbw Vale: Palgrave Macmillan.
- Mannermaa, M. 2008. *Jokuveli - Elämä ja vaikuttaminen ubiikkiyhteiskunnassa*. Helsinki: WSOYpro.
- Metsämuuronen, J. 2003. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp Ky.
- Mintzberg, H. 1983. *Power In and Around Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Niiniluoto, I. 1984. *Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen- ja teorianmuodostus*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Niiniluoto, I. 2000. Tieto ja valta. Teoksessa Räikkä & Wennberg (toim.) *Mitä valta on?* Oy UNIPress Ab, 35–48.
- Nissinen, V. 2006. *Syväjohtaminen*. Helsinki: Talentum.
- Pietikäinen, P. 2010. Johdanto: Epäilyttävä, houkutteleva valta. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) *Valta Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus, 7–18.
- Puolustusvoimien Henkilöstöstrategia 2005. 2005. Pääesikunta, Henkilöstöosasto, Helsinki.
- Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaamisen kehittäminen 2004–2017. 2004. Pääesikunta, Henkilöstöosasto, verkkojulkaisu: puolustusvoimien asianhallintajärjestelmä. Helsinki.
- Puukka, I. 2005. *Valtapelit hallinnossa. Tapaustutkimus sotilaskulttuurin puolustuksesta puolustushallinnon uudistamisessa*. Helsinki: Suomen mies.
- Raatikainen, P. 2004. *Ihmistieteet ja filosofia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rainio, K. 1968. *Valta ja vallan käyttö*. Porvoo: WSOY.

- Salminen, A. 2002. Hallintotiede: organisaatioiden hallinnolliset perusteet. Helsinki: Hallinnonkehittämiskeskus.
- Schein, E. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin + Göös.
- Seeck, H. 2008. Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Helsinki: Gaudeamus.
- Senge, P. 1994. The fifth discipline: the art and practise of the learning organization. New York: Currency and Doubleday.
- Sotilaan käsikirja. 2010. Maavoimien Esikunnan Henkilöstöosasto ja Maanpuolustuskorkeakoulun Täydennyskoulutus- ja kehittämiskeskus. Helsinki.
- Tiihonen, S. 1994. Herruus. Eurooppalainen malli. 1. osa, Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Toiskallio, J. (toim.) 1998. Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Maanpuolustuskorkeakoulu, Koulutustaidon laitos, Julkaisusarja 2, N:o 4.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Töttö, P. 2000. Pirullisen positivismin paluu. Laadullisen ja määrällisen tarkastelua. Tampere: Vastapaino.
- Weber, M. 1968. Economy and Society. An Outline of Interpretive Sociology. Vol. 1, New York: Bedminster Press.
- Weber, M. 1989. Maailmanuskonnot ja moderni länsimainen rationaalisuus. Tampere: Vastapaino.
- Virta, J. (toim.) 2008. Johtamisen laitoksen sotatieteellisten perustutkintojen pedagoginen käsikirjoitus 2008. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 3, N:o 10.
- Wrong, D. 1988. Power. Its Forms, Bases and Uses. Oxford: Basil Blackwell.
- Yleinen palvelusohjesääntö (YLPALVO). 2009. Pääesikunta, Henkilöstöosasto, Helsinki.

Ylikoski, P. 2000. Onko valta kyky-käsite? Teoksessa Räikkä & Wennberg (toim.) Mitä valta on? Oy UNIPress Ab. 13–34.

Yukl, G. 2006. Leadership in Organizations. 6th edition, Upper Saddle River (NJ): Pearson Prentice Hall.

C. Tutkimusraportit

Halonen, P. 2007. Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen. Maanpuolustuskorkeakoulu, Koulutustaidon laitos, Julkaisusarja 2, N:o 18.

Hietikko, H. 2008. Valta, johtajuus, tuho ja toivo J.R.R. Tolkienin teoksessa Taru Sormusten Herrasta eli ”Management by Sauron”. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto, Johtamistieteiden laitos.

Natunen, J. & Takala, T. 2006. Huomioita vallasta, johtajuudesta ja karismasta. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta, working paper, N:o 317/2006.

Nissinen, V. 2000. Puolustusvoimien johtajakoulutus. Johtamiskäyttätymisen kehittäminen. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos. Julkaisusarja 1. Tutkimuksia N:o 13.

Nissinen, V & Seppälä T. E. S. 2000. Johtajakoulutus murroksessa. Johtamiskäyttätymisen johtamisen tutkimuksen ja johtajakoulutuksen ydinkäsitteenä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 1. Tutkimuksia N:o 17.

Pitkänen, W. 1991. Läpivalaistu valta. Suomalaisten kansanedustajien persoonallisuustyyppien tarkastelu kuvakertomustestin avulla. Valtiotieteellisen yhdistyksen julkaisusarja. Poliittikan tutkimuksia 18.

Räsänen, M. 2005. Syväjohtaja – malli mahdottomuudesta? Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 1, Tutkimuksia N:o 31.

Salo, M. 2004. Alokkaat talon tavoille – etnografinen tapaustutkimus Bourdieun sosiologian näkökulmasta. Koulutustaidon laitos, julkaisusarja 2, n:o 14.

Varjonen, P. 2000. Sotilasorganisaation kulttuuri. Puolustusvoimien henkilöstön arvostusten ja johtamiseen liittyvien toimintatapojen kriittinen tarkastelu. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 1, Tutkimuksia N:o 15.

D. Internetlähteet ja audiovisuaalinen aineisto

Allen, A. 2005. Feminist Perspectives on Power. Stanford Encyclopedia of Philosophy. (<http://plato.stanford.edu/entries/feminist-power/>), tulostettu 5.1.2010.

Asevelvollisuuslaki 28.12.2007/1438. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20071438>), viitattu 15.10.2010.

Johtajakoulutus - johtajana kehittymisen kasvutarina. 2010. Pääesikunta, Koulutusosasto, Helsinki.

(<https://www.milnet.fi/gene/kopo/links/opener.html?dhjId=729260&url=%2E%2E%2Ffiles%2F729260%2Favaa%5Fkurssi%2Ehtml>), viitattu 18.4.2011.

Laki naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta 17.2.1995/194. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950194>), viitattu 18.4.2011.

Laki puolustusvoimista 11.5.2007/551. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070551>), viitattu 15.10.2010.

Sotilaskurinpitolaki 25.3.1983/331. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830331>), viitattu 1.3.2011.

Suomen akatemian verkkosivut. Valta Suomessa -tutkimusohjelma (2007–2010), (<http://www.aka.fi/valta>), viitattu 2.3.2011.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>), viitattu 15.10.2010.

Tontti, J. 1998. Tieto, valta ja kontrollipolitiikka - Michel Foucault'n ajatusten tarkastelua. (<http://www.jarkkotontti.net/blog/tieteilya-ja-filosofiaa/tieto-valta-ja-kontrollipolitiikka-michel-foucaultn-ajatusten-tarkastelua-rikostutkimus-1998>). tulostettu 15.10.2010.

E. Muut

Huhtinen, A.-M. 2011. Tutkielman ohjauskeskustelu. 10.1.2011, muistiinpanot tekijän hallussa.